

## ERSÄTTNINGSPOLICY

Datum för fastställande	2018-01-02, ikraftträdande 2018-01-03
Beslutad av	Styrelsen
Ansvarig	Styrelsen
Informationsklass	
Gäller för	Samtliga företag i den finansiella företagsgrupp där Mangold ingår
Berörda system	N/A
Relaterade dokument	N/A
Revideras senast	2019-01-03

## 1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

### 1.1 Inledning

Mangold har utformad, fastställt och tillämpat en ersättningspolicy och ett ersättningsarrangemang (tillsammans "ersättningsprinciper") som bland annat tar hänsyn till risker för bristande efterlevnad av uppföranderegler och intressekonflikter samt är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar ett överdrivet risktagande.

Dessa skyldigheter har sin grund i ett antal olika regelverk och föreskrifter.

### 1.1. Riskhantering

I enlighet med 1 kap. 1 § och 2 kap. 1 § i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) och ändringsföreskrifterna FFFS 2014:22 ("Föreskrifterna") samt ESMA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis<sup>1</sup> ("ESMA:s riktlinjer") ska Mangold ha en ersättningspolicy för att kunna mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker ersättningssystem kan medföra. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vidare vara utformad så att den överensstämmer med Mangolds affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

### 1.3 Bedömning och utvärdering av personalen samt intressekonflikter

Vidare finns regler kring ersättningsarrangemang i lag (2007:528) om värdepappersmarknaden (VpML), 8 kap. 8 e §, vilka införts med anledning av MiFID II<sup>2</sup>. Till skillnad från ovan nämnda regler som hänför sig till kapitaltäckningsområdet och främst fokuserar på företagens interna riskhantering rör reglerna i VpML även bedömningar och utvärderingar av personalen. VpML föreskriver att Mangolds styrelse ska fastställa och övervaka en policy för ersättning till personer som deltar i tillhandahållandet av tjänster till

---

<sup>1</sup> ESMA/2013/606

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU

## ERSÄTTNINGSPOLICY

kunder, vilken ska syfta till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunderna.

I den delegerade förordningen EU 2017/565 ("delegerade förordningen"), artikel 27, återfinns detaljerade regler om hur ett värdepappersföretag ska fastställa och genomföra ersättningsprinciper i syfte att undvika intressekonflikter. Det anges bland annat att det ska finnas en lämplig balans mellan fast och variabel ersättning vilken alltid ska upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få relevanta personer att gynna sina egna eller företagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

Även i ESMA:s riktlinjer återfinns föreskrifter relaterade till hantering av eventuella intressekonflikter och utvärdering av personalen samt exempel på vad som utgör god praxis vid utformningen av ersättningsprinciper.

### 1.4 Tillämplighet och definitioner

Då Föreskrifterna är tillämpliga på alla företag i den finansiella företagsgruppen där Mangold ingår ska motsvarande policy, med nödvändiga anpassningar, antas av Mangolds dotterbolag, i den utsträckning detta är tillämpligt.

Om inget annat anges ska ersättningspolicyn vara tillämplig på Mangolds samtliga anställda. Vissa av bestämmelserna nedan är dock tillämpliga endast på vissa anställda. I denna policy förekommer olika begrepp, vilka definieras enligt nedan:

- a) **verkställande ledningen** (verkställande direktören och övriga personer i Mangolds ledningsgrupp);
- b) **anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil** (anställda som Mangold har identifierat i bilaga 1);
- c) **anställda med ansvar för kontrollfunktioner** (med kontrollfunktion avses företagets funktion för Riskkontroll, funktion för Regelefterlevnad och funktion för Internrevision).

Enligt 2 kap. 3 § i Föreskrifterna ska styrelsen genomföra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil. I analysen ska samtliga risker beaktas som Mangold är eller kan komma att bli exponerad för inklusive de risker som är förenade med Mangolds ersättningsprinciper. Analysen ska dokumenteras och utföras årligen. De anställda som styrelsen identifierat som anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil framgår i bilaga 1.

## 2. ANSVAR

Styrelsen ska regelbundet, och åtminstone årligen, fastställa denna policy. Därvid ska styrelsen inhämta rådgivning från avdelningen för regelefterlevnad. Styrelsen har vidare ansvar

## ERSÄTTNINGSPOLICY

för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Företagsledningen i värdepappersföretaget ska ansvara för den dagliga tillämpningen av ersättningspolicyn och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till denna strategi.

Styrelseordföranden utses att utföra en oberoende bedömning av Mangolds ersättningspolicy och ersättningssystem. Vid sådan bedömning ska lämpliga kontrollfunktioner delta i tillämpliga delar.

Därutöver ska styrelseordföranden bereda styrelsebeslut om:

- a) ersättning till den verkställande ledningen,
- b) ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner, och
- c) åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy.

I beredningen av beslut enligt denna punkt ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Verkställande direktör får fatta beslut om övriga anställdas ersättning.

## 3. ERSÄTTNING – FAST OCH/ELLER RÖRLIG SAMT AVGÅNGSVEDERLAG

### 3.1 Mangolds ersättningsprinciper – allmänt

Vid bestämmande av ersättning ska bland annat den roll som relevanta personer innehar, typen av produkter som erbjuds och distributionsmetoder beaktas (t.ex. med eller utan rådgivning, ansikte mot ansikte eller via telefon eller e-post). Syftet med detta är att förhindra att risker knutna till intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler påverkar kundens intressen på ett negativt sätt och att se till att företaget effektivt hanterar kvarstående risker.

### 3.2 Kriterier för rörlig ersättning

Ersättning och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier, utan ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier. Kriterier som därvid ska beaktas är bland annat efterlevnad av bestämmelser (särskilt uppföranderegler och hänsyn till lämpligheten hos instrument som säljs av relevanta personer till kunder) och interna regler, rättvis behandling av kunder samt kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

En balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska alltid respekteras, så att ersättningsstrukturen inte främjar intressena hos värdepappersföretaget eller dess relevanta personer i strid med kundernas intressen. En hög andel rörlig ersättning grundad på kvantitativa kriterier kan göra att en relevant person lägger tonvikten på kortsiktiga vinster snarare än vad som är bäst för kunden. För

## ERSÄTTNINGSPOLICY

det fall Mangold skulle finna det olämpligt att utbetala rörlig ersättning med hänsyn tagen till kriterierna ovan, kan bolaget välja att inte betala ut någon rörlig ersättning alls.

### 3.3 Utvärdering av en persons prestation

Vid utvärderingen av en persons prestation för fastställande av den rörliga ersättningen ska hänsyn inte bara tas till försäljningsvolym, eftersom detta kan leda till intressekonflikter som är negativa för kunden. Utvärderingen ska bygga på kvalitativa kriterier som uppmuntrar relevanta personer att agera för kundens bästa och som överensstämmer med kriterierna för ersättning. Kriterier som därvid ska beaktas är bland annat efterlevnad av bestämmelser (särskilt uppföranderegler och hänsyn till lämpligheten hos instrument som säljs av relevanta personer till kunder) och interna regler, rättvis behandling av kunder samt kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Vid utvärderingen av en anställds prestation ska särskild vikt läggas vid att huruvida den relevanta personen har underlåtit att handla för kundens bästa. För det fall sådant beteende identifieras ska korrigerande åtgärder vidtas. De korrigerande åtgärder som kan bli aktuella är arbetsrättsliga åtgärder, exempelvis utfärdande av erinran eller varning, eller att personen anmälas till SwedSec.

### 3.4 Lansering av nya produkter och tjänster

Vid lansering av nya produkter eller tjänster ska säkerställas att de organisatoriska åtgärder som vidtas tar vederbörlig hänsyn till företagets ersättningsprinciper och till de risker som dessa produkter eller tjänster kan medföra. I synnerhet ska en bedömning göras av huruvida den ersättning som är knuten till produkten överensstämmer med företagets ersättningsprinciper och huruvida den medför risker för bristande efterlevnad av uppföranderegler eller intressekonflikter. Detta förfarande ska dokumenteras på lämpligt sätt.

### 3.5 Fast ersättning

Samtliga anställda ska ha fast ersättning. Den fasta ersättningen vid anställning bestäms individuellt med hänsyn till bland annat den anställdes arbetsuppgifter, erfarenhet, kompetens och ansvar. Den fasta ersättningen revideras årligen och justeras individuellt med hänsyn till bland annat den anställdes arbetsprestation, eventuellt förändrade arbetsuppgifter och inflation.

### 3.6 Rörlig ersättning

Mangold ska ha möjlighet att erbjuda anställda rörlig ersättning i form av ett bonussystem. Detta omfattar dock inte anställda inom avdelningarna för Riskhantering och Regelefterlevnad.

Som ovan nämnts ska en balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska alltid respekteras, så att ersättningsstrukturen inte främjar intressena hos Mangold eller hos relevanta anställda i strid med kundernas intressen.

## ERSÄTTNINGSPOLICY

Den totala möjliga utfallande bonusen för ett verksamhetsår – kallad bonuspoolen – ska uppgå till hälften av det som kvarstår av resultatet före skatt (år 2) efter avdrag med ett belopp motsvarande av styrelsen fastställt avkastningskrav justerat för utdelning året innan (år 1). Bonusen utbetalas under våren år 3. Vilka anställda som kommer i fråga för bonus och hur hög bonus var och en ska få ska beslutas mot bakgrund av de anställdas insatser under året (år 2). Härvid ska det som anges ovan om kriterier för rörlig ersättning samt utvärdering av den anställdes prestation beaktas. För att vara berättigad till utbetalning av bonus – vilket även omfattar eventuellt uppskjuten del av bonusen – krävs att den anställda vid utbetalningstidpunkten inte direkt eller indirekt bedriver eller, under anställningstiden, har bedrivit verksamhet som konkurrerar med Mangold.

Den totala rörliga ersättningen för en anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil får inte vara större än den fasta ersättningen.

De totala rörliga ersättningarna får inte begränsa Mangolds förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Därför ska styrelsen alltid göra en bedömning av den rörliga ersättningens totala storlek mot kapitalbasens storlek innan beslut om fastställande av den totala rörliga ersättningens storlek.

Bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, varvid såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnader för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Om subjektiva bedömningar används för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade. Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv.

### 3.7 Rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil

Rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och företagets totala resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas. Härvid ska det som anges ovan om kriterier för rörlig ersättning samt utvärdering av den anställdes prestation särskilt beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som ligger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras för alla nivåer och kategorier av anställda på vilka de används. Av dokumentationen av styrelsens beslut om fastställande av dessa kriterier ska även framgå vilka beteenden som kan påverka bedömningen av den anställdes resultat.

För anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska den rörliga ersättningen delas upp så att högst 60 procent får utbetalas första året.

För anställd i den verkställande ledningen, eller anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil, som har rörlig ersättningsdel på ett särskilt högt belopp (enligt definition i företagets riskanalys) får dock högst 40 procent utbetalas första året. Utbetalning av resterande del som inte får utbetalas

## ERSÄTTNINGSPOLICY

första året ska skjutas upp tre år. Denna uppskjutna del kan under vissa omständigheter helt eller delvis bortfalla, se nedan.

Vid beslut om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska hänsyn tas till Mangolds konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

Uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året under minst tre år, jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först den 25 januari året efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Uppskjuten rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil ska endast utbetalas till den del det är försvarbart med hänsyn till Mangolds finansiella situation och motiverat enligt Mangolds, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen kan därvid utgå helt om så är motiverat.

Om Mangolds resultat konstateras vara negativt, ska bonuspoolen lösas upp med så stor del att bolagets negativa resultat eliminerar. Vid ett upplösande av hela eller del av bonuspoolen, ska senast fastställda bonuspool tas i anspråk först.

### 3.8 Beslut om rörlig ersättning

Beslut om rörlig ersättning ska alltid ange ersättningens storlek, när ersättningen ska betalas ut till den anställda, uppskjutandetid för innehållen rörlig ersättning samt att den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen kan bortfalla, helt eller delvis, under vissa omständigheter. Därutöver ska även framgå den bedömning styrelsen gjort av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt hur stor del av ersättningen som ska skjutas upp och hur länge.

Beslutet ska vidare ange grunden för den fastställda ersättningen.

### 3.9 Garanterad rörlig ersättning samt diskretionär pensionsförmån

Mangold tillämpar inte garanterad rörlig ersättning eller diskretionära pensionsförmåner.

### 3.10 Förbud mot risksäkringsstrategier

Mangolds anställda äger inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

### 3.11 Ersättning i samband med anställnings upphörande

## ERSÄTTNINGSPOLICY

Eventuell ersättning till anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte premierar osunt risktagande.

### 4 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Mangold ska årligen, och när det i övrigt finns skäl därtill, uppdra åt internrevision att granska om Mangolds ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Internrevision ska vidare, senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till Mangolds styrelse.

### 5 OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNINGAR

#### 5.1 Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Mangold ska årligen offentliggöra nedanstående information om ersättningspolicyn och dess tillämpning, varvid uppgifterna ska avse förhållanden på balansdagen för Mangolds årsredovisning eller, i förekommande fall, den koncernredovisning som omfattar den finansiella företagsgruppen:

a) Information om hur ersättningspolicyn beslutas, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformas, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll;

b) Information om sambandet mellan resultat och ersättning;

c) Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde;

d) Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar;

e) De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner;

f) Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter; och

g) Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Mangolds risknivå och övriga anställda, enligt följande:

## ERSÄTTNINGSPOLICY

- i. Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning;
- ii. Rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar;
- iii. Uppskjuten ersättning med angivande av hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över;
- iv. Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar;
- v. Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning; och
- vi. Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ovan ska publiceras i en sådan form som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

Informationen som offentliggörs ska innehålla uppgift om att det är fråga om information som ska lämnas minst årligen enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.

Informationen ska offentliggöras senast i samband med att årsredovisning eller koncernredovisningen offentliggörs och kan lämnas i årsredovisningen alternativt koncernredovisningen eller på Mangolds webbplats. Om informationen inte lämnas i årsredovisningen eller koncernredovisningen, ska den lämnas på Mangolds webbplats.

### 5.2 Information till de anställda

De anställda ska informeras om dels vilka kriterier som styr deras ersättning och dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska finnas tillgänglig för samtliga anställda.

### 5.3 Ansvar för offentliggörande och tillhandahållande av information

Mangolds verkställande direktör ska vara ansvarig för offentliggörande och tillhandahållande av information enligt detta avsnitt 5.

## 6 INTRESSENKONFLIKTER

Utöver vad som anges i denna policy finns regler kring, samt föreskrifter om praktisk hantering av, intressekonflikter i Mangolds riktlinje intressekonflikter samt därtill hörande bilaga.



## ERSÄTTNINGSPOLICY

### BILAGA 1

#### ANSTÄLLDA SOM KAN HA EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ MANGOLDS RISKPROFIL

På grundval av den riskanalys som styrelsen låtit utföra avseende de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem har följande anställda inom företaget identifierats som ingående i gruppen anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil:

1. Ledningsgrupp (Verkställande direktör, Chef Investment Banking, Ekonomichef, Chef Private Banking, Bolagsjurist,)
2. Chef Corporate Finance
3. Projektledare CF
4. Chef Emissionstjänster
5. Chef IT
6. Chef Market Making
7. Market Maker
8. Chef Distribution  
Chef Kapitalrådgivning
  
10. Chef Riskhanteringsfunktionen
11. Risk Manager
12. Chef Regelefterlevnadsfunktionen  
Compliance Officer
13. Chef Värdepappershandel
14. Mäklare Värdepappershandel