

POLICY ERSÄTTNING

1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

Denna policy är en sammanfattning av Mangolds interna policy för ersättning till anställda.

I enlighet med 1 kap. 1 § och 2 kap. 1 § i Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1 och samt EBA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis EBA/GL/2021/04 ska Mangold ha en ersättningspolicy för att kunna mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker ersättningsystem kan medföra.

Mangolds ersättningssystem ska främja en sund intern kultur, ett kontrollerat och sunt risktagande samt en effektiv riskhantering. Mangolds ersättningssystem ska motverka ett överdrivet eller okontrollerat risktagande och uppmuntra anställda att agera i enlighet med Mangolds Riskkultur som fastställts av Mangolds styrelse. Ersättningssystemen ska främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder.

Ersättningspolicyn är utformad för överensstämmelse med att främja Mangolds affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Inom ramen för ersättningspolicyn ska Mangold särskilt beakta intressekonflikter som kan uppstå med anledning av utformande av ersättningssystem i enlighet med kraven i 8 kap. 8 e § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt artikel 27 i den delegerade förordningen EU 2017/565. Mangold ska som ett utflöde av detta ha en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning samt motverka att ersättningsstrukturen skapar incitament som kan få relevanta personer att gynna sina egna eller företagets intressen framför kundens intressen.

2. RISKANALYS

2.1. Årlig riskanalys

Mangold ska årligen göra en analys av de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska utgå från de huvudsakliga risker som Mangold är exponerat mot som identifierats i Mangolds IKLU.

Riskanalysen ska omfatta Mangolds ersättningssystem, dess påverkan på risker och risktagande samt den rörliga ersättningens förhållande till de kortsiktiga och långsiktiga risker Mangold är exponerade mot under innevarande verksamhetsår.

2.2. Årlig identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Mangold ska årligen identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil i enlighet med de kvantitativa och kvalitativa kriterier som anges i 1 kap 4 § a FFFS 2011:1 och Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014.

För dessa personer gäller särskilda förhållningsregler vid bedömning, beslut och fördelning av rörlig ersättning för att säkerställa att Mangolds ersättningsstrukturer som inte medför ett okontrollerat eller osunt risktagande.

3. ERSÄTTNINGSGRANSUTSKOTT

Mangold styrelse har, sett till Mangolds storlek och komplexitet, inrättat ett Ersättningsutskott. Utskottets ledamöter får inte vara del av Mangolds verkställande ledning eller i övrigt vara anställda i bolaget.

Ersättningsutskottet bereder ärenden som rör ersättningar inför styrelsens diskussion och beslut. Ersättningsutskottet bereder även styrelsens beslut avseende ersättningspolicy.

4. PRINCIPER OCH PROCSSER FÖR ERSÄTTNING

4.1. Fast ersättning

Den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

All ersättning ska bestämmas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ingångslön ska bestämmas med hänsyn till arbetsuppgifternas komplexitet, ansvar och roll samt kompetens, erfarenhet och utbildning. Pensionsförmåner erbjuds i enlighet gällande villkor för anställda..

Den fasta ersättningen ska vara föremål för en årlig lönerrevision och justeras individuellt utifrån ett antal kvalitativa parametrar, uppnådda resultat och eventuellt förändrade arbetsuppgifter.

4.2. Rörlig ersättning

Mangold erbjuder rörlig ersättning inom ramen för ett vinstdelningsprogram. Den rörliga ersättningen fungerar som ett viktigt incitament för att förverkliga Mangolds affärsstrategi och för att stimulera anställdas insatser att leda till att stärka Mangolds långsiktiga värde.

Beslut om rörlig ersättning inom ramen för Mangolds vinstdelningsprogram bestäms utifrån de respektive affärsområdenas samt den enskilda medarbetarens prestation. Utvärdering av affärsområdenas prestation och den enskildes individuella prestation ska utgå från både kvalitativa och kvantitativa kriterier. Utvärderingen ska ske mot bakgrund av bland annat den enskildes efterlevnad av externa och interna regler, vilket inbegriper Mangolds riskkultur och värderingar.

Mangolds affärsstrategi och riskkultur utgår från ett sunt risktagande. Den rörliga ersättningen ska vara riskjusterad samt motverka okontrollerat och osunt risktagande och uppmuntra anställda att leverera hållbara resultat som överensstämmer med de strategiska målen och en långsiktig lönsamhet. En balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska alltid beaktas, så att ersättningsstrukturen inte främjar kortsiktighet, osunt risktagande eller skapar osunda incitament som kan påverka Mangold och dess kunder negativt.

Hållbarhetsrisker integreras i Mangolds ersättningspraxis genom kvalitativa prestationskriterier, såsom ansvarstagande, efterlevnad av riskkultur och värderingar och efterlevnad av centrala regelverk.

4.3. RAMAR FÖR ANKNUTNA OMBUD

Mangold ska säkerställa att utbetalningar av ersättningar till anknutna ombud inte skapar incitament som medför intressekonflikter gentemot kund eller uppmuntrar till osunt risktagande. Ersättningar ska vara proportionerliga och i enlighet med gällande avtal för respektive ombud.

Ersättningar och ersättningsstrukturer för enskilda tjänster och produkter beaktas även inom ramen för Mangolds produktstyrningsprocess som regleras i Policy för produktstyrning och Policy för Investeringskommittén. För respektive produkt ska Investeringskommittén bland annat bedöma ersättningar och ersättningsstrukturer kopplade till produkten för att säkerställa sunda ersättningsnivåer som är proportionerliga och inte medför otillbörliga intressekonflikter.