

Beskrivning av Lannebo Kapitalförvaltning AB:s ersättningspolicy

Inledning

Lannebo Kapitalförvaltning AB ("Lannebo") har antagit en ersättningspolicy i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter, som gäller för alla anställda inom företaget, och kan som beskrivas enligt nedan.

Beslutsprocess

Styrelsen har huvudansvaret för att Lannebos ersättningspolicy följs och granskas årligen. Styrelsen fattar beslut om bonuspoolens storlek, ersättning till ledningen, anställda i kontrollfunktioner och annan särskilt reglerad personal, samt om uppskjutandet av utbetalningar. En ersättningskommitté bestående av två styrelseledamöter, som inte ingår i den verkställande ledningen, bedömer ersättningssystemet och bereder styrelsebeslut.

VD ansvarar för fördelningen av rörlig ersättning på individnivå, förutom för de som omfattas av styrelsens beslut. Bolagsstämman beslutar om styrelsens ersättningar, medan internrevisorn årligen granskar efterlevnaden av policyn och rapporterar till styrelsen. Compliancefunktionen ansvarar för årlig översyn av riskanalysen kopplad till ersättningspolicyn.

Målet med ersättningssystemet är att attrahera och behålla kvalificerad personal utan att uppmuntra överdrivet risktagande. Fast och rörlig ersättning baseras på utvärderingar av prestationer, måluppfyllnad och efterlevnad av interna regler. Lannebo identifierar och hanterar kontinuerligt intressekonflikter för att säkerställa att ersättningssystemet inte främjar osunda incitamentsstrukturer. I ersättningspolicyn anges en rad åtgärder och tillvägagångssätt som syftar till att undvika intressekonflikter till följd av ersättningsstrukturen hos Lannebo.

Garanterad rörlig ersättning ges endast undantagsvis vid nyanställning och begränsas till första anställningsåret. Rörlig ersättning är pensionsgrundande enligt kollektivavtal. Anställningsavtal med rätt till avgångsvederlag måste inkludera villkor som förhindrar ersättning vid överträdelse av risknivåer eller negativa resultat som påverkar kapitalbasen. Utbetalningar vid anställningens slut ska relateras till prestationer och inte belöna osunt risktagande.

Risicanalys som grund för ersättningspolicyn

Risicanalysen som ligger till grund för ersättningspolicyn har genomförts med hänsyn till hur anställda kan påverka Lannebos riskprofil och om ersättningsystemet kan leda till oönskat risktagande. Analysen identifierar vilka anställda som utgör särskilt reglerad personal.

Särskilt reglerad personal

Anställda delas in i följande kategorier:

1. Verkställande ledning och anställda i ledande strategiska befattningar.
2. Fondförvaltare (risktagare).
3. Säljare.
4. Administrativ personal.
5. Anställda i kontrollfunktioner.
6. Anställda med särskilt hög nivå på ersättningen.

(i) Verkställande ledning och ledande strategiska befattningar inkluderar VD, ställföreträdande VD, ledningsgruppen, och andra strategiska befattningar. Dessa utgör särskilt reglerad personal.

(ii) Fondförvaltare tar risker med kundernas kapital, vilket påverkar Lannebos resultat. Därför anses de vara särskilt reglerad personal.

(iii) Säljare påverkar Lannebos risk genom operativ- och affärsrisk, men de anses generellt sett inte vara risktagare. De klassificeras som särskilt reglerad personal om de har en ledande strategisk befattning eller hög ersättning.

(iv) Administrativ personal påverkar främst operativa risker och anses generellt inte vara särskilt reglerad personal, om de inte har en strategisk befattning eller hög ersättning.

(v) Anställda i kontrollfunktioner är alltid särskilt reglerad personal.

(vi) Anställda med särskilt hög ersättning bedöms som särskilt reglerad personal.

Beräkning av rörlig ersättning

Rörlig ersättning baseras på Lannebos resultat och ska inte äventyra dess finansiella stabilitet. Bonuspoolen ska vanligtvis vara 10 % av koncernens EBITDA. För att säkerställa att beräkning av rörlig ersättning baseras på långsiktigt hållbara resultat ska förluster under tidigare räkenskapsår

beaktas vid resultatberäkningen. Bonuspoolen ska maximeras till en miljon kronor per heltidsanställd.

Fördelning av rörlig ersättning

Det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen, som beror på Lannebos resultat, kan variera eller rent av sättas till noll. Av bonuspoolen ska 10 % fördelas lika mellan samtliga anställda och uppdragstagare i Lannebo. Resterande del av Bonuspoolen ska i första hand fördelas mellan anställda i Lannebos säljande och förvaltande enheter, VD, stf VD och anställda med ledande strategiska befattningar, men kan även fördelas till andra anställda för exceptionella insatser. Fördelningen av den rörliga ersättningen på individnivå ska baseras på en utvärdering av den anställdes prestationer under det gångna räkenskapsåret. Anställd som arbetar inom en kontrollfunktion ska inte erhålla annan rörlig ersättning än sin del av det belopp som ska fördelas lika till alla anställda. För särskilt reglerad personal ska den rörliga ersättningen baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och Lannebos totala resultat. Mål, regelefterlevnad och andra kriterier som styr den rörliga ersättningen till olika kategorier av anställda ska dokumenteras och kommuniceras till de anställda.

Uppskjuten utbetalning och justering av rörlig ersättning

Minst 40 % av rörlig ersättning för särskilt reglerad personal ska skjutas upp och betalas ut efter tre år. Vid särskilt hög ersättning ska minst 60 % skjutas upp. Rörlig ersättning kan justeras eller falla bort om villkoren inte uppfylls eller om Lannebos finansiella situation försämras.

Utbetalning av rörlig ersättning i form av fondandelar

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska till hälften betalas ut i fondandelar i en fond förvaltd av Lannebo, undantaget vinstandelsstiftelseutbetalningar. Den del av ersättningen som inte skjuts upp placeras i en särskild depå eller ISK i den anställdes namn. Uppskjuten ersättning placeras till hälften i fondandelar i Lannebos namn och överförs efter tre år till den anställdes depå/ISK. Äganderätten till fondandelarna övergår direkt till den anställde vid utbetalningen, men andelarna får inte förfogas över under ett år. Compliancefunktionen kontrollerar efter ett år att andelarna inte har förfogats över.

Syftet är att koppla de anställdas intressen till fondandelsägarnas långsiktiga värden. ESMA rekommenderar att ersättningen relateras till de fonder de anställda arbetar med, men att undvika

överdriven koncentration och risktagande. Styrelsen beslutar att fondförvaltarnas rörliga ersättning ska placeras i de fonder de förvaltar. Om en fond är stängd, placeras medlen i Öhman Navigator, som speglar hela Lannebos verksamhet med en rekommenderad placeringshorisont på tre år.

Dokumentering och bevarande av uppgifter

Alla beslut om ersättningar och medarbetarutvärderingar ska dokumenteras och förvaras av VD i minst fem år.

Offentliggörande och information till personalen

Årsberättelsen ska innehålla information om ersättningspolicyns efterlevnad och ändringar, inklusive detaljer om utbetalda ersättningar. Lannebo VD ansvarar för att berörd personal får nödvändig information om ersättningssystemet.