

17. Policy
för
ersättningar

Placerum Kapitalförvaltning

Policy för ersättningar

Dessa riktlinjer fastställdes av styrelsen för Placerum Kapitalförvaltning AB (Bolaget) den 17 december 2025. Styrelsen för Bolaget skall pröva och fastställa dessa riktlinjer minst en gång per år.

1. Bakgrund och syfte

Denna policy syftar till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av Bolagets kunder. Ersättningssystem ska utformas på ett sätt som medför att Bolagets personal inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldighet att iakttä kundernas intressen. Policyn har tagits med hänsyn till företagets begränsade storlek, interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

2. Regelverk

I lagen om värdepappersmarknaden (2007:528), 8 kap, 8e§ och 9 kap, 10§ finns regler som styr hur Bolaget bör utforma sina ersättningsystem och krav på att Bolaget ska upprätta en policy för ersättningar.

I den delegerade förordningen till Mifid 2 EU(2017/565) finns ytterligare regler för hur Bolaget ska fastställa och genomföra ersättningspolitik och ersättningspraxis.

I lagen om försäkringsdistribution (2018:1219), 4 kap. 5§ finns regler för de ersättningssystem som berör de som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen i Bolaget.

3. Omfattning och ansvar

Styrelsen ansvarar för att fastställa och minst årligen uppdatera Bolagets ersättningspolicy. Styrelsen ska, inför godkännande av Bolagets ersättningspolitik inhämta rådgivning från Compliance.

VD ansvarar för den dagliga tillämpningen av ersättningspolitiken och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till denna strategi.

Bolagets ersättningspolicy gäller för samtliga anställda och alla berörda personer med direkta eller indirekta konsekvenser på de investeringstjänster och sidotjänster som tillhandahålls av eller genom Bolaget, oavsett typen av kunder, i den mån ersättningen eller incitament till dessa personer kan ge upphov till en intressekonflikt som uppmuntrar dem att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder.

4. Ersättningssystem

Bolagets ersättningssystem ska utformas på så sätt att det inte kan skapa en intressekonflikt eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller företagets intressen som är till potentiell nackdel till kunderna.

Bolagets styrelse har beslutat att inga rörliga ersättningar ska betalas till de anställda i Bolaget. Detta beslut inkluderar alla former av bonusar, diskretionära pensionsavsättningar och liknande förmåner som träffas av regelverket på detta område. Beslutet omfattar alla anställda i Bolaget och omfattar all rörelse som Bolaget bedriver genom Bolagets tillstånd. Beslutet gäller tillsvidare.

Med anledning av ovan beslut är vissa delar av denna policy inte relevanta intill den dag styrelsen fattar ett nytt beslut som upphäver Bolagets förbud mot utbetalning av rörlig ersättning.

Bolagets ersättningsstruktur innebär att samtliga medarbetare har en fast månatlig ersättning. Ersättningen baeras på kvantitativa och framförallt kvalitativa kriterier. Den fasta ersättningen ska vara på rätt nivå för att attrahera och behålla rätt kompetens och ska sättas individuellt på en nivå med en tydlig koppling till bolagets bedömningskriterier.

4.1 Bedömningskriterier

De kriterier som Bolaget beaktar vid fastställandet av ersättning är:

- Befattningens svårighetsgrad, dvs arbetsuppgifter och ansvar
- Utförd prestation, dvs uppfyllande av satta mål såväl kvantitativt som kvalitativt
- Arbetsmarknaden
- Kompetens och erfarenhet
- Utbildning

Den enskilde medarbetarens prestation och kompetens utgör grunden för den individuella lönesättningen. De faktorer som ska värderas är:

- Ansvar, initiativ, kreativitet och självständighet
- Yrkeskunnande och erfarenhet
- Arbetskvalitet och produktivitet
- Serviceinriktning och kundbemötande
- Samarbetsförmåga, lojalitet och positivitet

4.2 Intressekonflikter och rättvis behandling av kunderna

Bolaget har en processbeskrivning för hantering intressekonflikter. Processbeskrivningen innefattar identifiering, utvärdering och hantering. Bolaget har identifierat en potentiell intressekonflikt gällande att rådgivare skulle erbjuda kunder produkter/bolag utifrån de produkter/bolag som ger högsta intjäning. Då alla rådgivare hos Bolaget har en fast månatlig ersättning och inga provisioner eller rörliga ersättningar förekommer så anser Bolaget att det inte uppstår någon intressekonflikt när det gäller kunder och Bolagets ersättningsystem. Bolaget har dessutom vidtagit åtgärder för att förebygga intressekonflikter. Bolaget anser att det sker en rättvis behandling av kunderna då det inte finns några incitament för rådgivarna att lämna råd som inte är i kundernas bästa intresse. Mer information om intressekonflikter finns i avsnitt 13 i Bolagets regelbok.

5. Anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen

Bolaget ska identifiera anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen. Bolaget har i resepektive arbetsbeskrivning identifierat de som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen.

I enlighet med externa regelverkskrav får Bolagets ersättningar till anställda sysselsatta inom försäkringsdistributionen inte vara utformade på ett sätt som negativt påverkar distributörens förmåga att uppfylla kraven på att handla hederligt, rättvist och professionellt. Ersättningsstrukturen får inte vara uppbyggd på ett sätt som kan leda till att kunden intressen skadas.

Som framgår av ovan betalar inte Bolaget ut någon form av rörlig ersättning.

6. Hållbarhetsrisker

Bolaget har i dagsläget endast fasta ersättningar. Bolaget har analyserat hållbarhetsrisker utifrån den gällande ersättningspolicyn och anser att det inte finns några hållbarhetsrisker kopplade till de fasta ersättningar som Bolaget har idag. Om Bolaget hade valt att ha rörliga ersättningar utifrån bl a avkastning på de olika produkter som vi förvaltar hade vi sett en risk att det vid urval av produkter kunde prioriteras produkter utifrån avkastning och ej hållbarhet. Bolaget upplever inte att det finns andra hållbarhetsrisker kopplat till ersättningar då alla erhåller en fast månadslön.

7. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms. Sådan information liksom information om policyns innehåll i övrigt publiceras på Bolagets intranät.