

Wictor Family Office AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

Version 13

Dessa riktlinjer har fastställts av styrelsen för
Wictor Family Office AB
2026-02-18

Ersätter
Version 12, beslutad 2025-01-30

INNEHÅLL

1	DEFINITIONER.....	3
2	INLEDNING.....	3
3	POLICYNS MÅLGRUPP	4
4	RISKANALYS.....	4
5	STYRNING OCH KONTROLL	5
6	ERSÄTTNINGENS STRUKTUR.....	5
6.1	BALANS MELLAN FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING	5
6.2	KRITERIER FÖR FASTSTÄLLANDE AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING	5
6.3	UPPSKJUTANDE AV ERSÄTTNING.....	6
6.4	BORTFALL AV ERSÄTTNING	7
7	OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.	7
 <i>Bilaga 1 – Riskanalys och betydande risktagare.....</i>		 9
<i>Bilaga 2 – Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning.....</i>		11

Intern



1 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Betydande risktagare: En anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Dessa personer har identifierats som Betydande risktagare i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i Bolagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Hållbarhetsrisk: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

Kontrollfunktion: Bolagets funktioner för riskhantering och regelefterlevnad och i förekommande fall internrevision eller motsvarande.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

2 INLEDNING

Av 8 kap. 4 c § lag (2007:528) om värdepappersmarknaden framgår att Wictor Family Office AB ("Bolaget") är skyldigt att ha en ersättningspolicy som främjar en sund och effektiv riskhantering. Av artikel 30 i Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2019/2034 uppställs ett stort antal punkter som ska beaktas vid upprättandet av ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska vidare, enligt artikel 5 i Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen"), innehålla information om hur den är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker. Bolaget har även en skyldighet, enligt artikel 51 i

Intern



Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2033, att offentliggöra information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis. Slutligen har Bolaget att beakta Finansinspektionens föreskrifter, FFFS 2017:2 och särskilt 3a kap. (med ändring via FFFS 2021:27) i dessa föreskrifter.

Enligt regelverket ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Därtill ska policyn syfta till en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn ska uppdateras vid behov och ses över minst en gång per år.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda regelverk och i Disclosureförordningen.

3 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

4 RISKANALYS

Bolaget genomför årligen en "Riskanalys" i syfte att identifiera Betydande risktagare inom Bolaget, *bilaga 1*. Bolaget beaktar i analysen samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolagets förmåga att identifiera Betydande risktagare är avgörande för att uppfylla regelverkets krav på en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande, innefattande hållbarhetsrisker. Varje anställd ska bedömas utifrån sin egen individuella påverkan på risknivån i Bolaget samt utifrån den påverkan på risknivån som avdelningen eller gruppen han eller hon tillhör har.

De personer Bolaget har identifierat som Betydande risktagare framgår av *bilaga 1*.



5 STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen har det övergripande ansvaret för tillämpningen och uppföljningen av ersättningspolicy.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande direktören samt ersättningen till personal inom funktionen för regelefterlevnad och funktionen för riskhantering samt i förekommande fall internrevision, om dessa är anställda i Bolaget. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning. Styrelsen ska även besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Bolagets funktion för riskhantering ska årligen bedöma utbetalning av uppskjuten ersättning utifrån riskjusterad resultatbedömning. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

6 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

6.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och endast vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

Av Finansinspektionens föreskrifter framgår att de fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har gjort följande bedömning.

Rörlig ersättning till Betydande risktagare får inte i något fall kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner.

Rörlig ersättning ska inte innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med funktionen för riskhantering. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Intern



6.2 Kriterier för fastställande av fast och rörlig ersättning

Bolagets ersättningspolicy ska innehålla tydligt fastställda kriterier för fast respektive rörlig ersättning och redogöra för skillnaderna mellan kriterierna. Bolaget har upprättat "Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning" som anger de kriterier som ligger till grund för fastställande av fast respektive rörlig ersättning inom Bolaget, bilaga 2. Det åligger VD att till berörda personer kommunicera kriterierna för rörlig ersättning innan starten på den period som ersättningen avser.

Av Finansinspektionens föreskrifter framgår att Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, i huvudsak ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörliga ska Bolaget alltid säkerställa att dess totala ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att Bolaget bl.a. ska beakta:

- storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och
- risken att förväntningarna om framtida intäkter inte realiseras.

När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till Betydande risktagare ska såväl den anställdes resultat som Bolagets totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Kriterierna återges utförligt i *bilaga 2*.

6.3 Uppskjutande av ersättning

För Betydande risktagare vars rörliga ersättning uppgår till minst 100 000 kronor men som inte överstiger 1 000 000 kronor ska minst fyrtio (40) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

För anställda i den verkställande ledningen som är Betydande risktagare och för andra Betydande risktagare som har rörliga ersättningsdelar som överstiger 1 000 000 kronor ska minst sextio (60) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

Syftet med en uppskjuten utbetalningsperiod är att risker hinner materialiseras innan utbetalning sker. Bolaget har därför en möjlighet att justera ersättningen ett antal år efter att ersättningen fastställdes.



Vid bestämmande av längden på den uppskjutande perioden ska hänsyn tas till storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och den anställdes inflytande över risknivån. Utgångspunkten är att ju större ansvar eller risk desto längre uppskjutandeperiod. Bedömningen ska vidare utgå från faktorer som konjunkturcykeln, påverkan på det långsiktigt hållbara resultatet som verksamheten som den anställda verkat inom har, när eventuella risker kan materialiseras och när det långsiktiga resultatet därmed med säkerhet kan fastställas.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en (1) gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av uppskjuten rörlig ersättning får göras först ett (1) år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställda säkerställa att den anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

6.4 Bortfall av ersättning

Ett system som ger rörlig ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster, kan snedvrida de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.

Mot denna bakgrund ska Bolaget i skriftligt avtal med den anställda säkerställa att rörlig ersättning som skjuts upp endast betalas ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

7 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

En redogörelse av Bolagets ersättningar ska offentliggöras i enlighet med artikel 51 i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2033 om tillsynskrav för värdepappersföretag.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Vidare ska Bolaget på sin hemsida offentliggöra information om hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5 i Disclosureförordningen.



Bilaga 19 till Verksamhetsplan
Ägare: Legal Counsel

Riktlinjer och rutiner;	Ersättningspolicy	
Fastställt av styrelsen;	2016-11-04	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2017-12-07	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-08-31	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-11-22	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-12-20	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2019-12-18	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2020-12-18	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2021-03-30	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2021-12-15	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2023-02-10	och träder i kraft omgående

Intern



Bilaga 1 – Riskanalys och betydande risktagare

RISKANALYS OCH BETYDANDE RISKTAGARE

Inledning

Syftet med denna riskanalys är att säkerställa att Bolaget har en ersättningspolicy som främjar en effektiv riskhantering samtidigt som den varken direkt eller indirekt uppmuntrar till oönskat risktagande, innefattande hållbarhetsrisker. Analysen behandlar vilka risker som finns inom Bolaget och inom vilka verksamhetsområden de främst aktualiseras. Analysen inkluderar även de risker som är förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy. Avslutningsvis innehåller analysen en bedömning av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil (Betydande risktagare).

Vilka risker finns inom Bolaget och de olika verksamhetsområdena?

Risker som har identifierats inom Bolagets verksamhet hänför sig huvudsakligen till (i) marknadsrisk, (ii) kreditrisk, (iii) likviditetsrisk, (iv) operativ risk, (v) affärsrisk, (vi) ryktesrisk, (vii) strategisk risk och (viii) hållbarhetsrisk. Beskrivning av dessa risker görs utförligt i vid var tid gällande IKU, riktlinjer för riskhantering eller policy för integrering av hållbarhetsrisker varför det endast refereras till dem i detta stycke.

Risker förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy

Ett felaktigt utformat ersättningssystem kan skapa incitament för anställda att ta risker i förvaltningen som inte är i kundernas bästa intresse. Ersättningssystemet har också anknytning till risker direkt för Bolagets del, nämligen likviditetsrisk och ryktesrisk, enligt följande.

Likviditetsrisk

En hög rörlig ersättning kan medföra likviditetsproblem för Bolaget. Utbetalning av rörlig ersättning ska därför vara villkorat av att Bolagets långsiktiga likviditetsbehov är tillgodosett. De rörliga ersättningarna är också utformade att utfalla efter det att intäkten tillfallit Bolaget.

Ryktesrisk

Ersättningar som är höga till absolut belopp, som avviker från branschstandard eller som inte baseras på adekvata kriterier kan orsaka ryktesförluster för Bolaget. Bolaget hanterar ryktesrisken genom att tillse att Bolagets ersättningssystem inte avviker från branschstandard i väsentlig mån samt att tillse att kriterierna för rörlig ersättning inte uppmuntrar osunt risktagande, innefattande hållbarhetsrisker. Vidare förutsätter utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning att t.ex. Bolagets likviditetsbehov är tillgodosedda.

Intern



Betydande risktagare

Bolaget ska göra en riskanalys för att säkerställa att Bolaget följer de principer som anges i artiklarna 92, 93 och 94 direktiv 2013/36/EU för alla personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil enligt artikel 92.2 i direktivet. Personal som uppfyller något av de kriterier som beskrivs i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 artiklarna 3 - 4 anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och utgör därmed Betydande risktagare.

Bolaget har fem betydande risktagare som anställda: 1) Chairwoman of Wictor Management Committee-CWMC, 2) Chairman of Wictor Family Office – CMWFO 3) Chief Executive Officer-CEO, 4) Chief Financial Officer-CFO och tillika Risk Manager-RM, 5) Chief Investment Officer CIO, samt 6) Chief Technology Officer. Samtliga har möjlighet i sina positioner att påverka Bolagets risknivåer och kontrollfunktioner. Dessa anställda kan därmed utöva ett väsentligt inflytande över risknivån för kunder och därmed indirekt också för Bolaget.

Bolaget har, som en del i en förstärkt riskhantering, beslutat att 1) Chairwoman of Wictor Management Committee-CWMC, 2) Chairman of Wictor Family Office – CMWFO 3) Chief Executive Officer-CEO, 4) Chief Financial Officer-CFO och tillika Risk Manager-RM, 5) Chief Investment Officer CIO, samt 6) Chief Technology Officer ska klassificeras som Betydande risktagare oavsett om personerna i strikt legal mening är hänförliga till den kategorin eller inte.

Bilaga 1 (Riskanalys och betydande risktagare) till;		Ersättningspolicy
Fastställd av styrelsen;	2016-11-04	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2017-12-07	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-08-31	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-11-22	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2018-12-20	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2019-12-18	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2020-12-18	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2021-03-30	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2021-12-15	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2023-02-10	och träder i kraft omgående
Föremål för revision av styrelsen;	2024-03-22	och träder i kraft omgående



Bilaga 2 – Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning

RIKTLINJER FÖR FASTSTÄLLANDE AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Inledning

Syftet med detta dokument är att tydliggöra vilka kriterier som ligger till grund för fastställande av fast och rörlig ersättning inom Bolaget samt att redogöra för skillnaderna mellan dessa. Dokumentet beskriver vidare hur utvärderingen av anställdas prestationer inför fastställande av rörlig ersättning ska dokumenteras.

Kriterier för fastställande av fast ersättning

Fast lön är ersättning till medarbetare för ett fullgott arbete. Individens lönenivå grundar sig på följande tre faktorer: ansvar och komplexitet i befattningen, prestation samt lokala marknadsvillkor. Utgångspunkten är en god fast lön.

Kriterier för fastställande av rörlig ersättning

Målet är att säkerställa en stark prestation och upprätthålla kostnadsflexibilitet för Bolaget. Bedömningen av individuella prestationer ska grundas på i förväg fastställda finansiella och icke-finansiella prestationskriterier.

För att rörlig ersättning ska utbetalas måste följande finansiella mål vara uppfyllda:

1. Resultat efter finansiella poster för året ska vara tillfredsställande.
2. Bolaget måste efter utbetalning av rörlig ersättning uppnå sitt kapitalmål som är uttryckt som:
 - a. Kapitalkravet för ett klass 2-bolag bestäms som det största av följande:
 - 1) Startkapital 150 000 EUR
 - 2) 25% av föregående års fasta omkostnader
 - 3) K-faktorkravet

Kapitalrelationen ska uppgå till 100% och beräknas genom att dividera total kapitalbas med kapitalkravet. Minst 56% måste utgöras av kärnprimärkapital.

Intern



Följande icke-finansiella kriterier måste vara uppfyllda:

1. Fullgod efterlevnad av internt och externt regelverk.
 2. God rådgivningssed med kundens bästa i intresse har tillsetts.
 3. Tillsett att kvalitetshöjande åtgärder föreslagits för sitt arbetsområde.
 4. Vidhållit en hög kundnöjdhet.
-

Intern

