

# **JLL TRANSACTION SERVICES AB**

## **Ersättningspolicy**

Fastställd av styrelsen i JLL Transaction Services AB 2024-11-25

---

## INNEHÅLL

|          |                                                                       |          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Definitioner .....</b>                                             | <b>2</b> |
| <b>2</b> | <b>Inledning .....</b>                                                | <b>3</b> |
| <b>3</b> | <b>Policyns målgrupp .....</b>                                        | <b>4</b> |
|          | 3.1 Grundläggande analys .....                                        | 4        |
| <b>4</b> | <b>Styrning och kontroll .....</b>                                    | <b>5</b> |
| <b>5</b> | <b>Ersättningens struktur .....</b>                                   | <b>5</b> |
|          | 5.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning .....                    | 5        |
|          | 5.2 Resultatbedömning och riskjustering.....                          | 6        |
| <b>6</b> | <b>Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.....</b> | <b>7</b> |

## 1 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

*Diskretionär pensionsförmån:* En pensionsförmån som ett företag 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 företagets 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:* Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

*Riskpåverkande personal:* anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för de personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som företaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen enligt artikel 30.4 i Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag och om ändring av direktiven 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2012/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU och 2014/65/EU.

*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 företagets resultat- eller balansräkning.

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

## 2 INLEDNING

Av artikel 27 Kommissionens delegerade förordning 2017/565 av den 25 april 2016 ("delegerade förordningen") följer att ett värdepappersbolag som JLL Transaction Services AB ("Bolaget") ska fastställa och genomföra en ersättningspolitik och ersättningspraxis enligt ändamålsenliga interna förfaranden som tar hänsyn till alla Bolagets kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av den ersättningspolitik som Bolaget vidtagit på kort, medellång eller lång sikt. Ersättningspolitik och ersättningspraxis ska utformas på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller företagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna. Förtydliganden av dessa krav följer av Europeiska värdepappers- och marknadsmyndighetens (Esma:s) riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet (ESMA35-43-3565).

Av Europaparlamentet och Rådet förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen") följer därtill att Bolaget i sin ersättningspolicy ska lämna information om hur policyn är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

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 föreskrifter, riktlinjer och den delegerade förordningen, liksom Disclosureförordningen.

### 3 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

#### 3.1 Grundläggande analys

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

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att Bolaget försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. I begreppet risk kan även hållbarhetsrisker inkluderas. Bolaget har därvid gjort bedömningen att hållbarhetsrisker är relevanta för de råd som Bolaget lämnar om företagscertifikat i enlighet med Disclosureförordningen. Ersättningens roll i riskuppbyggnaden i finansiella företag är fundamental. Som en följd av detta är Bolagets förmåga att identifiera sådan personal som ovan definierats som Riskpåverkande personal avgörande för bedömningen av om Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem uppfyller kraven på en sund och effektiv riskhantering.

Bolaget har gjort följande analys.

De personer som ingår i Bolagets ledningsgrupp är i en sådan position att var och en av dem väsentligen kan påverka Bolagets risknivå. Verkställande direktör och ställföreträdande verkställande direktör ingår i ledningsgruppen. Dessa personer ska alltså betraktas som Riskpåverkande personal.

Vad gäller anställda med ansvar för kontrollfunktioner utgörs dessa av anställd personal såvitt avser riskfunktionen. Riskansvarig är att betrakta som Riskpåverkande personal. Riskansvarig är också med i ledningsgruppen. Övriga kontrollfunktioner är outsourcade.

## **4 STYRNING OCH KONTROLL**

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

Styrelsen ska besluta om ersättning till Riskpåverkande personal samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och 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 regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

## **5 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

### **5.1 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 så att ersättningspolicyn dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels 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 här gjort följande bedömning.

Samtliga eller flertalet anställda ska vara berättigade till rörlig ersättning. En sådan ersättning ska dock inte i något fall kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv (12) månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

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 regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Rörlig ersättning ska inte innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

För de anställda som lämnar råd om finansiella instrument, och särskilt om företagscertifikat där hållbarhetsrisker bedömts relevanta, ska även efterlevnad av Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker utgöra en bedömningsgrund för beslut om rörlig ersättning. Lämnade råd i relation till sådana finansiella instrument ska således föregås av en analys avseende certifikaten där hållbarhet ingår.

## **5.2 Resultatbedömning och riskjustering**

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak 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 rörlig 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
- möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar.

Därutöver har Bolaget beslutat att den rörliga ersättningen maximalt får uppgå till cirka 50 % av den sammanlagda rörelsevinsten för Bolaget.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

## **6 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.**

Bolaget har en skyldighet att offentliggöra hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker. Information om det ska lämnas minst årligen på Bolagets hemsida.

---