



Ersättningspolicy

Legal grund

9 kap. 10 §§ VpmL, 3 a kap. FFFS 2017:2, och Art. 27 KDF (EU) 2017/565

Antagen av	Datum för antagande	Datum f g version	Revideras för nytt fastställande
Styrelsen	2026-03-23	2025-10-16	Årligen
Dokumentägare	Upprättad av	Informationsklassificering	
VD	Funktion för regelefterlevnad	Intern	

Ändringslogg

Datum	Åtgärd
2022-10-10	Ytterligare justeringar mot bakgrund av synpunkter från internrevision och bestämmelser i FFFS 2017:2.
2024-02-15	Ändringar utifrån internrevisors kommentarer med avseende på Bolagets tillvägagångssätt för beviljande av rörliga ersättningar.
2024-05-07	Ändringar utifrån att tillståndet för portföljförvaltning är återkallat. Samt redaktionella ändringar.
2024-10-17	Justering med avseende på offentlighörande.
2025-10-16	Tillägg avseende tillstånd för placering av finansiella instrument och redaktionella ändringar.
2026-03-23	Förändringar med avseende på mandat för styrelseordföranden i ersättningsfrågor samt med avseende på koncerngemensamma villkor för

1 Bakgrund

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd från Finansinspektionens att bedriva verksamhet enligt lag (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolaget har bl.a. tillstånd att tillhandahålla investeringstjänsterna investeringsrådgivning, mottagande och vidarebefordran av order, utförande av order och placering av finansiella instrument utan fast åtagande. Bolaget bedriver rådgivningsverksamhet genom anknutna ombud.

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande, samt att säkerställa att all personal, oberoende av kön, får lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete. Policyn syftar även till att motverka att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldigheter att iaktta kundernas intressen. Det ska därför finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning vilken ska upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

2 Definitioner och omfattning

Bolagets VD utgör bolagets verkställande ledning och tillhör samtidigt kategorin *riskpåverkande personal*. Övriga anställda är inte anställda i ledande strategiska befattningar och tillhör inte nyss nämnda kategori.

Med *fast ersättning* menas ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner).

Med *rörlig ersättning* menas annan ersättning än fast ersättning, dock inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Funktionerna för regelefterlevnad, internrevision och riskhantering samt Bolagets anknutna ombud är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. De anknutna ombudens ersättningsystem har godkänts av och övervakas av Bolaget.

3 Kriterier för fast och rörlig ersättning

3.1 Kriterier för fast ersättning

De anställdas fasta lön sätts med beaktande följande faktorer:

- Prestation
- Kompetens
- Arbetsuppgifter
- Erfarenhet

- Befattning
- Yttre förhållanden på arbetsmarknaden
- Ansvar, inklusive personalansvar

3.2 Kriterier för rörlig ersättning:

Bolaget tillämpar som regel inte rörlig ersättning för ordinarie personal. Om rörlig ersättning ska betalas ut till de anställda ska följande förutsättningar vara uppfyllda. Eventuell bonus (rörlig ersättning) är inte pensionsgrundande.

3.2.1 *Finansiella kriterier*

- Bolagets resultat för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att bonus ska utgå. Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av bonus ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.
- Utbetalning av bonus får inte ske om det skulle innebära att Bolaget inte kan upprätthålla de kapitalkrav som gäller för Bolaget eller vid behov stärka kapitalbasen.

3.2.2 *Icke-finansiella kriterier*

Den anställde ska ha efterlevt de externa och interna regler som gäller för Bolagets verksamhet. Den anställde ska även ha bidragit till

- att stärka Bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att Bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/eller för Bolaget, eller
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningsskyldighet för Bolaget.

Den anställde behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att bonus ska utgå. Bolaget ska göra en samlad bedömning av varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

4 **Garanterad rörlig ersättning**

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska vara begränsad till den anställdes första anställningsår, och endast om Bolaget har en stark kapitalbas.

5 **Ersättning vid anställningens upphörande**

Anställd som blir avskedad saknar rätt till rörlig ersättning, både vad gäller beslutad ersättning för

innevarande år som för tidigare år.

I de fall en anställd avslutar sin anställning innan redan intjänad rörlig ersättning har utbetalts, kommer beloppet att förverkas, d v s utbetalning kommer inte genomföras och den anställde förlorar den kvarvarande delen av den rörliga ersättningen. Rätten till tidigare intjänad men ännu ej utbetald rörlig ersättning går förlorad den dag den anställde säger upp sig.

Eventuell övrig ersättning som utgår i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

6 Tjänst- och föräldraledighet m.m.

I det fall en anställd begärt och beviljats tjänst- eller föräldraledighet eller liknande ledighet som varar mer än en månad ska den rörliga ersättningen reduceras med samma relativa andel av helåret som den anställde varit på tjänst-, föräldra- eller liknande ledighet. I det fall den rörliga ersättningen avser en provisionsbaserad ersättning skall den anställde inte erhålla någon provisionsbaserad ersättning som avser tiden för den begärda och beviljade tjänst-, föräldra- eller liknande ledighet förutsatt att inget annat överenskommit mellan den anställde och Bolaget.

7 Maximal rörlig ersättning till s.k. riskpåverkande personal

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i för hållande till den riskpåverkande personalens totala ersättning så att policyn dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels att de rörliga ersättningsdelarna kan sättas till noll. Styrelsen ska fastställa en lämplig kvot mellan fasta och rörliga delar av den totala ersättningen. Kvoten ska fastställas genom att beakta Bolagets affärsverksamhet och de risker som den är förenad med, samt den inverkan som den riskpåverkande personalen har på Bolagets riskprofil.

8 Justering av rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning endast betalas ut eller övergår till den riskpåverkande personalen till den del det är försvarbart. Utbetalning av rörlig ersättning ska inte anses försvarbart i situationer där den anställde i fråga

- deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för Bolaget, eller
- inte längre anses uppfylla lämplighetskraven.

Bolaget ska säkerställa att upp till 100 procent av den rörliga ersättningen anställda med väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil ska falla bort om Bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt.

9 Beredning av beslut och uppföljning

Styrelsen har utsett styrelseordförande att förhandla och fastställa VD:s fasta och rörliga villkor och att beredningen av beslutet inhämta godkännande från funktionerna för regelefterlevnad och riskkontroll. Styrelseordförande ska vid beredningen ta hänsyn såväl till kriterierna enligt punkten 3.2 samt till allmänhetens, aktieägares, investerares och övriga intressenters intressen.

Styrelseordförande ska därutöver följa upp att beslut och avtal om rörliga ersättningar har verkställts.

10 Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning samt risksäkringsstrategier

Bolaget är undantaget från de legala kraven om uppskjutande av rörlig ersättning men tillämpar som risksäkringsstrategi följande villkor vid utbetalning av rörliga ersättning överstigande 100 tkr.

Utbetalning år 1: 75 procent

Utbetalning år 2: 0 procent

Utbetalning år 3: 25 procent

11 Kontroll

Bolagets internrevisor ska minst årligen utvärdera om Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Internrevisorn ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av utvärderingen till styrelsen.

12 Information

Samtliga anställda ska informeras om dels de kriterier som styr deras ersättningar, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska göras tillgänglig för de anställda.

13 Rapportering

Bolaget uppfyller inte förutsättningarna för rapporteringsskyldighet som anges i 3a kap. 16 § FFFS 2017:2.

14 Offentliggörande

Bolaget ska offentliggöra sin ersättningspolicy och ersättningspraxis i enlighet med artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033.