

Ersättningspolicy

Eminova Fondkommission AB ("Bolaget") har mot bakgrund av 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2011:1 samt artikel 27 i förordning (EU) 2017/565 fastställt denna ersättningspolicy 2019-02-19.

Advokatfirma DLA Piper Sweden KB, vilken upprätthåller funktionen för regelefterlevnad enligt uppdragsavtal, har bistått vid utarbetandet av ersättningspolicyen.

Bolaget och Eminova Holding, samt Life Science utgör en konsoliderad situation.

Bolaget är skyldigt att tillämpa dessa riktlinjer på gruppnivå. Det innebär att vid bedömning av Bolagets finansiella förmåga avses den finansiella förmågan på konsoliderad nivå.

Syfte

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande. Policyen 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 variabel 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.

Verksamhet

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt 2 kap. 1 § 1, 2 och 7, 2 kap. 2 § 1 och 3 samt 2 kap. 3 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolaget tillhandahåller aktierelaterade tjänster till bolag och investerare.

Bolagets intäkter utgörs huvudsakligen av arvode från Bolagets kunder. Bolagets kostnader utgörs främst av personalkostnader, lokalkostnader samt kostnader för tjänsteleverantörer och marknads-föring. Bolaget har idag fem anställda.

Definitioner

Bolagets verkställande ledning omfattar VD. Anställda som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil består av VD.

Förbud mot vissa ersättningsformer

Bolagets ersättningsmodell är implementerad i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapas förutsättningar för att Bolaget ska kunna uppfylla sina skyldigheter att agera i kundernas intresse.

I Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem. Incitament för ersättning

- Får inte till övervägande del vara beroende av kvantitativa kriterier. Kvalitativa kriterier ska väga tungt när ersättningsnivån ska bedömas,
- Får inte vara utformade så att det skapar intressekonflikter som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen till potentiell nackdel för kunderna,
- Får inte utformas så att fast ersättning kan variera (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå Bolagets intäktsmål, exempelvis genom att villkoren för rörlig ersättning innebär att den anställdes fasta ersättning minskar kraftigt om målen inte uppnås.

Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyen omfattar samtliga anställda. Funktionerna för regelefterlevnad, internerrevision och riskhantering är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy.

Fast ersättning

Samtliga anställda erhåller fast lön. Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner). Fast ersättning ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter.

Vid lönerrevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån

- noggrannhet,
- initiativförmåga,
- kundnöjdhet,
- regelefterlevnad, och
- samarbetsförmåga

Rörlig ersättning

För att bonus ska betalas ut till de anställda ska följande förutsättningar vara uppfyllda. Eventuell bonus är inte pensionsgrundande.

Finansiella kriterier

- Resultatet för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att bonus ska utgå.
- Utbetalning av bonus får inte ske om det skulle innebära att Bolaget inte kan uppfylla de kapitalkrav som gäller för Bolaget

Icke finansiella kriterier

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

- att stärka Bolaget 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
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningskyldighet 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.

Maximal bonus

Bonus till enskild anställd får inte uppgå till mer än två månadslöner.

Garanterad rörlig ersättning

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska vara begränsad till den anställdes första anställningsår.

Ersättning vid anställningens upphörande

Samtliga anställningsavtal gäller tills vidare och kan sägas upp enligt de regler som gäller enligt lagen om anställningsskydd. Den längsta uppsägningstiden är nio månader. Några andra förmåner utgår inte vid uppsägning.

Beredning av ersättningsbeslut

Styrelsens ordförande har utsetts som ansvarig för att bereda styrelsebeslut om ersättning till den verkställande ledningen d.v.s. VD samt om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn inför beslut av styrelsen. Ordförande ska även bereda ärenden som rör bonussystemet. Ordförande får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap i frågor om riskhantering och ersättning.

Beslut om ersättningar

- Styrelsen ska besluta om fast ersättning till VD och besluta om bonus och utbetalning av bonus till anställda.
- Beslut om fast ersättning till andra anställda fattas av VD.
- Ersättning till ledamöterna i styrelsen beslutas av bolagsstämman.

Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

Minst 40 procent av bonus (rörlig ersättning) till VD ska skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till honom under förutsättning av att den totala rörliga ersättningen uppgår till minst 100 000 kr eller mer.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får ske en gång om året jämt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. Bolaget garanterar inte utbetalning av uppskjuten ersättning.

Justering av uppskjuten ersättning

Uppskjuten ersättning får bara betalas ut om det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation på konsoliderade nivå och motiverat med hänsyn till den anställdes resultat. Om det inte är försvarbart eller motiverat kan den uppskjutna delen helt eller delvis falla bort.

Risksäkringsstrategier

Det är inte tillåtet för Bolagets anställda att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller förfaller. Alla anställda ska skriftligen förbinda sig att inte använda sig av sådana strategier.

Uppföljning och kontroll

Internrevisorn ska minst en gång per år granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskningen ska ske minst en gång per år och då senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

VD:s kontrollansvar

VD skall ansvara för den dagliga tillämpningen av denna policy och för övervakningen av efterlevnads-risker relaterade till vad som anges i policyn.

Information till anställda

Alla anställda ska informeras om innehållet i denna policy och hur de anställdas resultat bedöms. Alla anställda ska också informeras om de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning.

Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt FFFS 2011:1. Offentliggörandet ska ske i enlighet med artikel 450 i Tillsynsförordningen EU 575/2013 i tillämpliga delar.