

1. Bakgrund

Bolaget och Eminova Holding utgör en konsoliderad situation.

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

Bolaget bör tillämpa ersättningspolicyn könsneutralt innebärande dels att all personal oavsett kön bör ha rätt till samma ersättning för lika eller likvärdigt arbete, dels att löneökningar och karriärmöjligheter inte bör vara kopplade till kön.

2. Syfte

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

3. 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. Bolagets huvudsakliga verksamhet är att agera som emissionsinstitut på primärmarknaden.

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 åtta anställda.

4. Personal med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Bolagets verkställande ledning omfattar VD. Endast VD och Bolagets styrelseledamöter bedöms tillhöra kretsen av riskpåverkande personal, d.v.s. anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolaget 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 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 värdepappersbolagsdirektivet. Se analys i Bilaga 1.

5. 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,

6. Omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Funktionerna för regelefterlevnad, internrevision och riskhantering och Bolagets anknutna ombud är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. Det anknutna ombudets ersättningssystem har godkänts av och övervakas av Bolaget.

7. Fast ersättning

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

Fast ersättning ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter. Vid lönrevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån

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

8. Rörlig ersättning

Med rörlig ersättning avses 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. Anställda i Bolaget har endast möjlighet att få rörlig ersättning i form av bonus.

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

8.1 Finansiella kriterier

- Resultatet 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.

8.2 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 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
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningsskyldighet för Bolaget

Den anställda 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.

9. 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.

10. 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 (än fast ersättning och eventuell bonus) utgår inte vid uppsägning och det ska inte förekomma någon inlösen av tidigare anställningskontrakt. Eventuell bonus i samband med uppsägning ska stå i relation till den anställdes prestationer under hela tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelser.

11. Beredning av ersättningsbeslut

Styrelsens ordförande har utsetts som ansvarig för att

- bereda ärenden som rör bonussystemet,
- bereda styrelsebeslut om ersättning till den verkställande ledningen, dvs. VD,
- utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt inom ramen för denna inhämta eventuella synpunkter från funktionerna för regelefterlevnad, riskhantering och internrevision,
- bereda styrelsebeslut om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn inför beslut av styrelsen.

Ordförande får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap i frågor om riskhantering och ersättning.

12. Beslut om ersättningar

- Styrelsen beslutar om fast ersättning till VD.
- Styrelsen beslutar om eventuell bonus till anställda.
- VD beslutar om fast ersättning till andra än VD/styrelseledamot.
- Ersättning till ledamöterna i styrelsen beslutas av bolagsstämman.

13. Maximal rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes 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.

14. Justering av rörlig ersättning till riskpåverkande personal

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

- deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till icke oväsentliga 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.

15. Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning samt risk-säkringsstrategier

Bolaget är undantaget från kraven om uppskjutande av rörlig ersättning och tillämpar därför inte något sådant krav eller något förbud mot risk-säkringsstrategier för uppskjuten rörlig ersättning.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra sin ersättningspolicy och ersättningspraxis, inbegripet aspekter som rör könsneutralitet och lönegapet mellan kvinnor och män, för de personalkategorier Offentliggörandet ska ske i enlighet med artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033. vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil.

Den reglerade personkretsen enligt tillämpliga författningar

Med riskpåverkande personal avses 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 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 Värdepappersbolagsdirektivet.

Tillämpning av den reglerade personkretsen på Bolagets verksamhet

Bolagets styrelseledamöter och VD omfattas av den reglerade personkretsen.

Bolagets samtliga kontrollfunktioner (riskhantering, regelefterlevnad och internrevision) är outsourcade till externa uppdragstagare och alltså inte anställda i Bolaget. Kontrollfunktionerna omfattas därför inte av den reglerade personkretsen.

Ingen anställd i Bolaget har rätt till en ersättning som är lika med eller högre än 500 000 euro för det närmast föregående räkenskapsåret.

Bolaget har inte kunnat identifiera någon annan anställd såsom tillhörande den reglerade personkretsen.