

## Ersättningspolicy

Aqurat Fondkommission AB, ("Bolaget"), har mot bakgrund av bestämmelserna i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag och i 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565 om komplettering av bestämmelserna i MiFID II-direktivet fastställt följande riktlinjer för personalens ersättningar. Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Transferator är s.k. finansiellt holdingföretag till Bolaget. Bolaget och Transferator AB utgör en "konsoliderad situation" och "grupp" enligt 3 kap. 4 § lagen om särskild tillsyn över kreditinstitut och värdepappersbolag.

Bolaget är skyldigt att tillämpa dessa riktlinjer på gruppnivå. Det innebär att med Bolagets "finansiella situation" avses situationen på konsoliderad nivå (d.v.s. inklusive Transferator).

## 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.

## Verksamhet

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt 2 kap. 1 § 1, 2, 5 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 marknadsföring.

## Definitioner

Med Bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören.

Endast verkställande direktören har sådana arbetsuppgifter som kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

## **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 ersättningsystem. 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**

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön med möjlighet till rörlig ersättning. Ansvariga för funktionerna för internrevision och regelefterlevnad är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. VD upprätthåller funktionen för riskhantering.

### *Fast ersättning*

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp (fast lön, pensionsförmåner, eventuell bilersättning och liknande förmåner).

Fast ersättning ska vara

- marknadsmässig, och
- baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden, arbetsuppgifter och utbildningsnivå.

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

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

Den fasta ersättningen ska ligga på en sådan nivå att den rörliga ersättningen kan utebli.

## *Rörlig ersättning*

För att rörlig ersättning ska betalas ut till de anställda ska nedanstående kriterier vara uppfyllda.

### **Finansiella kriterier**

- Den rörliga delen utfaller i form av vinstdelning varigenom vinsten, efter avdrag för ett avkastningskrav på eget kapital, delas mellan ägare och anställda.

### **Icke finansiella kriterier**

Den anställda skall ha efterlevt de externa och interna regler som styr Bolagets verksamhet för att denne ska få ta del av rörlig ersättning.

Den anställda skall även ha bidragit till:

- Att stärka Bolagets varumärke genom att vid varje tidpunkt uppträda professionellt och leverera hög service gentemot Bolagets kunder och samarbetspartners
- Att Bolaget har nöjda kunder genom ett attraktivt produktutbud
- Att lämna affärsidéer, förslag om produktutveckling etc. som kan skapa värde för kunder och/eller Bolaget
- Inga kundklagomål skall ha resulterat i ersättningskyldighet för Bolaget

Samtliga dessa bidrag behöver inte ha uppfyllts för att rörlig ersättning skall utgå utan Bolaget skall göra en samlad bedömning rörande varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

### **Maximal rörlig ersättning**

Rörlig ersättning till en anställd får inte överstiga dennes fasta ersättningen.

### **Garanterad rörlig ersättning**

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

### **Diskretionära pensionsförmåner**

Bolaget beviljar inte individuella diskretionära pensionsförmåner som en del av en anställds rörliga ersättning.

## **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 sex månader. Några andra förmåner utgår inte vid uppsägning.

## **Beslut om ersättning**

Styrelsen beslutar om fast och rörlig ersättning till verkställande direktören. Styrelsen ska även, efter samråd med VD, fatta beslut om rörlig ersättning till övriga anställda samt om utbetalning och uppskjutande och bortfall av rörlig ersättning.

Verkställande direktören beslutar om fast ersättning till anställda.

Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

## **Beredning av ersättningsbeslut**

En styrelseledamot ska utses som ansvarig för att göra en bedömning av Bolagets ersättningspolicy, ersättningssystem och om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicy samt bereda styrelsebeslut om ersättning. Ledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar.

## **Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning**

Minst 40 procent av rörlig ersättning till VD ska skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten till ersättningen övergår på VD, förutsatt att den totala rörliga ersättningen till VD uppgår till minst 100 000 kr.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får ske en gång om året jämt fördelad över den tid som ersättningen skjuts 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 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.

## **Uppföljning och kontroll**

Bolagets internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Rapportering ska ske till styrelsen rörande resultatet av granskningen minst årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

## **VDs kontrollansvar**

VD skall ansvara för den dagliga tillämpningen av denna policy och övervakningen av efterlevnadsrisker 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 inklusive de kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning och lönerrevision.

## **Offentliggörande av uppgifter om ersättningar**

Bolaget ska på sin hemsida förklara 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.

## **Funktionen för regelefterlevnad**

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

*Detta dokument utgör i vissa delar en sammanfattning av Bolagets ersättningspolicy.*