

Ersättningspolicy

Aqurat Fondkommission AB, ("Bolaget"), har fastställt denna ersättningspolicy mot bakgrund av

- 8 kap. 8 e § 1 st 1 p d), 8 kap. 8 f § och 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden
- 3a kap. Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2017:2
- Artikel 27 i förordning (EU) 2017/565
- Artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033

Syfte

Syftet med denna policy är 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 skall därför finnas en balans mellan fast och variabel ersättning vilken skall upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

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.

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. 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 marknadsföring.

Personal med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Bolagets verkställande ledning omfattar VD. Endast VD och Bolagets styrelseledamöter bedöms tillhöra kretsen av riskpåverkande personal, se analys i [Bilaga 1](#).

Förbud mot vissa ersättningsformer

Bolagets ersättningsmodell är implementerad i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapas förutsättningar för att Bolaget skall 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 skall väga tungt när ersättningsnivån skall 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.

Rörlig ersättning till en anställd som har en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil får inte vara större än den anställdes fasta ersättning.

Omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön med möjlighet till rörlig ersättning. Ansvariga för funktionerna för internrevision, riskfunktionen och regelefterlevnad och Bolagets anknutna ombud är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. De anknutna ombudens ersättningssystem har godkänts av och övervakas av Bolaget.

Fast ersättning

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

Fast ersättning skall vara:

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

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

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

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

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.

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

Finansiella kriterier

- Bolaget har gått med vinst och har en finansiell situation som medger utbetalning av rörlig ersättning. 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
- Av resultatet före skatt skall 20 % avsättas till en bonuspool. Avsättningen skall inkludera kostnader för lagstadgade sociala avgifter. Ingen pensionsavsättning skall göras för den rörliga ersättningen.
- Bonuspoolen skall sedan delas ut till de anställda.

Icke finansiella kriterier

Den anställda skall ha efterlevt de externa och interna regler som styr Bolagets verksamhet för att denne skall 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 uppfyllt 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.

Garanterad rörlig ersättning

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

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 än fast ersättning och eventuell rörlig ersättning utgår inte vid uppsägning och det ska inte förekomma någon inlösen av tidigare anställningskontrakt. För att rörlig ersättning skall utbetalas förutsätts att vederbörande är anställd under hela kvalificeringsåret och den 15 mars året efter kvalificeringsåret/en. Eventuell bonus i samband med uppsägning ska stå i relation till den anställdes prestationer under hela tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelser.

Beslut om ersättning

Styrelsen beslutar om fast och rörlig ersättning till VD. Styrelsen skall även fatta beslut om rörlig ersättning till övriga anställda.

VD beslutar om fast ersättning till anställda.

Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

Beredning av ersättningsbeslut

En styrelseledamot skall utses som ansvarig för att

1. göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt inom ramen för denna process inhämta eventuella synpunkter från funktionerna för regelefterlevnad, riskhantering och internrevision,
2. bereda styrelsebeslut om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicy, samt
3. bereda styrelsebeslut om ersättning.

Ledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och skall ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar.

Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning samt risksäkringsstrategier

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

Maximal rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i för hållande 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.

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

- a) deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för Bolaget, eller
- b) 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.

Uppföljning och kontroll

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

VD:s 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 skall 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 lönnerevision.

Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

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

Denna ersättningspolicy har beslutats av styrelsen den 3 mars 2023.

Bilaga 1 – Riskpåverkande personal

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.