

Ersättningspolicy

Fastställd av:	Styrelsen
Datum:	2018-05-14
Fastställs:	Årligen eller vid behov
Tidigare godkänd;	2017-04-24
Tillgänglighet:	För samtliga anställda på Bolagets server
Rättslig grund:	Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565
Tillämpningsområde:	Ersättningar
Ägare:	VD

1 Inledning

1.1 Syfte

Denna policy syftar till att säkerställa att Strategisk Kapitalförvaltning Sverige AB ("Bolaget") har interna regler för ersättningsystem och därmed uppfyller de krav som uppställs i Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden, Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt övrig reglering på området.

1.2 Omfattning

Denna policy gäller för alla anställda. Policyn gäller vidare för all verksamhet.

1.3 Definitioner

Vid tillämpning av dessa regler gäller följande definitioner.

Externa regelverk: lagar, förordningar, föreskrifter/allmänna råd samt marknadspraxis.

Interna regelverk: interna regler, riktlinjer och rutiner som fastställts i Bolagets styrdokument.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Eventuella andra anställda än de som ingår i den verkställande ledningen, som ändå har ett ansvar för att leda och ansvara för den dagliga verksamheten i företaget.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

Ersättning: Alla former av betalningar eller finansiella eller icke-finansiella förmåner som Bolaget direkt eller indirekt har beviljat anställda för tillhandahållandet av investeringstjänster eller sidotjänster till kunder.

Fast ersättning: Ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek.

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskhantering, regelefterlevnad och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för företagets räkning eller på annat sätt påverka företagets risker.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtagande vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- och balansräkning.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- risktagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Verkställande ledning: VD, vice verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

2 Ansvar

Det är årsstämman ansvar att årligen besluta om ersättningar och andra anställningsvillkor för styrelsens ledamöter. Ersättning till övriga kontrollfunktioner skall fastställas av styrelsen.

2.1 Styrelsen

Styrelsen ska, efter att ha inhämtat rådgivning från funktionen för regelefterlevnad, godkänna Bolagets ersättningspolitik och ersättningsystem.

Styrelsen ska avseende ersättningsfrågor ansvara för följande uppgifter:

- besluta i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen,
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.
- besluta om rörliga ersättningar utifrån förslag från VD

Bland styrelsens ledamöter ska erforderlig kunskap och erfarenhet i frågor om ersättningar till ledande befattningshavare finnas.

Bolagets styrelse beslutar vidare om åtgärder för att följa upp Bolagets denna policy.

2.2 VD

VD ska ansvara för den dagliga tillämpningen av ersättningspolitiken och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till denna strategi

3 Ersättningsprinciper

Bolaget ska utforma ett ersättningssystem så att anställda inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen. Ersättningssystemet ska ta hänsyn till Bolagets samtliga kunder i syfte att dessa

behandlas rättvist. Bolagets ersättningssystem ska utformas på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

Bolaget förespråkar ett ersättningssystem som överensstämmer med Bolagets affärsstrategi och stödjer en sund och effektiv riskhantering och transparens. Ersättningar ska inte uppmuntra överdrivet risktagande och kortsiktiga incitament, då organisationens långsiktiga intressen alltid ska prioriteras. Ersättningssystem ska således uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande med en väl avvägd riskhorisont så att Bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras.

4 Ersättningens struktur

4.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Den ersättning och andra anställningsvillkor som Bolaget erbjuder ska vara av sådant slag att Bolaget kan attrahera och behålla kompetent personal. Anställda ska således erbjudas en ersättning och andra anställningsförmåner som är rimliga, marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på den relevanta marknaden.

Ersättning och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa (finansiella) affärskriterier utan även ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa (icke-finansiella) kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga externa regler, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

4.1.1 Fast ersättning

Den fasta lönen ska vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation och bestå av en kontant månadslön.

Fast ersättning ska fastställas för varje verksamhetsår. Den fasta ersättningen ska utgöra grunden för den totala ersättning som anställd erhåller i sin tjänst hos Bolaget.

4.1.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan utgå till Bolagets samtliga anställda och baseras på såväl finansiella som icke finansiella kriterier i syfte att förhindra att anställda utnyttjar sin ställning i Bolaget för att främja egna intressen.

De icke-finansiella kriterier som Bolaget beaktar vid bedömningen är bl.a. den anställdas efterlevnad av för verksamheten gällande externa och interna regelverk, lojalitet och tillgänglighet samt i vilken utsträckning kundklagomål eller andra brister i tjänsten kan härledas till den anställdes prestationer.

4.1.3 Begränsningar av rörlig ersättning

Bolaget har begränsat möjligheten till rörlig ersättning så att den inte får överstiga den fasta.

Bolaget lämnar aldrig garanterad rörlig ersättning. Rörlig ersättning kan således bestämmas till noll (0) kronor.

Minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. För anställda i den verkställande ledningen, dels andra anställda i företagets särskilt reglerade personal, som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp, ska bolaget skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inklusive uppskjuten del betalas endast ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen kan även falla bort helt av samma skäl.

Fonderade medel enligt ovan reserveras i Bolagets Balansräkningen.

Bolaget kan om samtliga kriterier ovan är uppfyllda enligt FFFS 2014:22 4 kap 6§ betala ut uppskjuten ersättning en gång om året fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Den totala rörliga ersättningen fastställs per verksamhetsår och beslutas av styrelsen.

För närmare redogörelse avseende faktiska ersättningar till ledning och styrelseledamöter, se Bolagets årsredovisning.

4.2 Ersättningsform

Ersättning betalas ut i form av kontanta medel, eller i form av pensionsavsättning.

4.3 Pensionsförmåner

Utöver fast och eventuellt rörlig ersättning enligt ovan utgår pensionsförmåner. Bolaget tillämpar en avgiftsbestämd marknadsmässig pensionsplan med individuella premier beroende på ålder och lönenivå. Pensionsåldern är 65 år.

4.4 Övriga förmåner och anställningsvillkor

Förmånsbil kan erbjudas för tjänster/positioner som innefattar resor. Vissa personer kan även erbjudas utökad sjukvårdsförsäkring. Samtliga erbjudanden är individanpassade och utvärderas från fall till fall och ska godkännas av VD.

Samtliga anställda erbjuds träningsbidrag. Bidragets storlek ligger inom Skatteverkets principer.

Ömsesidig uppsägningstid om upp till sex månader gäller mellan Bolaget och ledande befattningshavare, med undantag för ett fall där uppsägningstid om 12 månader gäller vid uppsägning från Bolagets sida. Det finns inte några överenskommelser om avgångsvederlag för anställda.

Bolaget har för närvarande inget pågående incitamentsprogram.

I anställningsvillkoren regleras även frågor kring sekretess, konkurrens etc. Se Bolagets Policy för intressekonflikter och Etikpolicy.

5 Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin webbplats i förekommande fall offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar:

- Information om hur ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, uppgifter om externa konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
- Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
- Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
- Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
- De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
 - utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som syftar till att inte avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

6 Riskanalys

Mot bakgrund av den typ av verksamhet som Bolaget ska bedriva vilket närmare redogörs i Bolagets Verksamhetsplan, har Bolaget bedömt risken för att Bolagets ersättningssystem skulle kunna påverka risknivån i Bolaget negativt som låg. Bolagets riskanalys har bilagts denna policy, se bilaga 1.

7 Efterlevnad

Bolagets funktion för riskhantering ska kontrollera Bolagets utbetalningar av ersättningar samt minst årligen granska att Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy.

Vidare ska Bolagets funktion för regelefterlevnad ska vid behov ge råd och stöd avseende utformningen av denna policy.

8 Fastställande och uppdatering

Denna policy ska revideras vid behov eller minst en gång per år även om inga ändringar genomförs. VD ska ansvara för revideringen.

Denna policy ska fastställas av styrelsen.

Bilaga 1 – Riskanalys

1 Syfte

Bolagets styrelse ska minst årligen identifiera, analysera och dokumentera vilka risker som är förenade med Bolagets interna ersättningsystem, dokumenterat i Bolagets Ersättningspolicy, samt de personer som kan påverka Bolagets risknivå, s.k. särskilt reglerad personal. Funktionen för riskhantering och internrevision granskar och kontrollerar att resultatkriterierna har uppfyllts på all ersättning till samtliga anställda inom Bolaget.

2 Komponenter

Ersättningen till anställda inom Bolaget består av fast lön, rörlig ersättning och avsättning till pension.

Fast lön är ersättning till medarbetare för ett fullgott arbete. Individens lönenivå grundar sig på följande tre faktorer: ansvar och komplexitet i befattningen, prestation samt lokala marknadsvillkor.

Den anställdas rörliga ersättning bestäms utifrån prestation och nytta för Bolaget.

3 Riskanalys

Om det finns några risker i samband med ersättningsystemet ligger den största risken i den rörliga ersättningen.

Bolaget ser i nuläget dock inga risker relaterade till ersättningsystemet i anslutning till den rörliga ersättningen så länge ersättningspolicyn tillsammans med riskhanterings- och kontrollsystemet följs:

- Det finns ett tak som anger hur stor ersättning som kan vara rörlig. Den rörliga lönedelen för båda kategorier av anställda ovan ska uppgå till maximalt 100 procent av den fasta lönedelen för respektive anställd.
- Det är en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen.
- Bolagets ersättningar utvärderas årligen för att säkerställa överensstämmelse med gällande regelverk och riktlinjer för ersättningar.
- Bolaget begränsar riskerna anknutna till den rörliga ersättningen genom att regelbundet se över ersättningssystemets struktur samt offentliggöra relevant information.
- Dessutom har Bolaget tydliga processer för att fastställa mål utifrån Bolagets strategi och beslutade tillväxt- och utvecklingsinitiativ.
- Den totala rörliga ersättningen fastställs per verksamhetsår och beslutas av styrelsen. Bolaget lämnar aldrig garanterad rörlig ersättning.

4 Sammanfattning

Bolaget anser att ersättningssystem bidrar till verksamhetens målsättningar eftersom det engagerar och motiverar personalen att nå de av Bolaget uppställda målen. Kontroll och rapporteringsstruktur finns fastlagd och ersättningssystemet utgör inte någon betydande risk för att Bolaget inte ska kunna fullgöra sina kortsiktiga och långsiktiga förpliktelser. Det har heller inte identifierats några risker av väsentlig betydelse eller individuella incitament som skulle kunna uppmuntra otillåtet risktagande hos enskilda individer eller hos de anställda totalt.