Ersättningspolicy

Formalia	
Beslutsdatum	2021-12-14
Ersätter tidigare version från	2020-12-10
Informationsklass	Intern
Beslutsfattare	Styrelsen
Ägare	Juridik
Rättslig grund	• Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 (bl.a. artikel 27) • Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd till portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
Underliggande dokument	
Bilagor	

1 Bakgrund

Mot bakgrund av Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd till portföljförvaltning, FFFS 2011:1 samt Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 (bl.a. artikel 27) har styrelsen i Säkra Spar AB beslutat att anta denna policy.

Säkra Spar AB är ett värdepappersbolag med tillstånd från Finansinspektionens att bedriva verksamhet enligt lag 2007:528 om värdepappersmarknaden. Tillstånd finns att bedriva investeringsrådgivning, mottagande och vidarebefordran av order samt utförande av order. Säkra Spar AB bedriver rådgivningsverksamhet genom anknutna ombud.

2 Allmänt

2.1 Definitioner

Säkra Spar AB:s VD utgör bolagets verkställande ledning och tillhör samtidigt kategorin anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Övriga anställda är inte anställda i ledande strategiska befattningar och tillhör inte nyss nämnda kategori. Vid identifiering av vilka

anställda som tillhör kategorin anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska EBA:s (European Banking Authority) tekniska standarder beaktas.

Med fast ersättning menas ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek. Med rörlig ersättning menas ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek.

Samtliga anställda omfattas av innehållet i denna policy.

3 Ansvar och tillämpning

Styrelsen ska godkänna Säkra Spar AB:s ersättningspolicy.

Compliance ska rådfrågas vid utarbetandet av ersättningspolicyn.

VD ansvarar för att Säkra Spar AB ersättningspolicy efterlevs och tillämpas i Säkra Spar AB verksamhet samt ansvarar för eventuella efterlevnadsrisker relaterade till policyn.

Ersättningar ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier och ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga förordningar, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

4 Kriterier för fast och rörlig ersättning

4.1 Kriterier för fast ersättning:

De anställdas fasta lön sätts med beaktande av arbetsuppgifter, svårighetsgrad och prestation samt vad som i övrigt får anses som marknadsmässigt.

4.2 Kriterier för rörlig ersättning:

Säkra Spar AB använder sig för närvarande inte av något rörligt ersättningssystem.

5 Riskanalys och beslut om ersättningar

Ersättningspolitik och ersättningspraxis ska utformas på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller företagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

De ersättningar som Säkra Spar AB betalar ut får inte äventyra Säkra Spar AB långsiktiga resultat och ekonomiska ställning och får inte sättas så högt att de begränsar bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på kapitalbas och att vid behov kunna stärka kapitalbasen.

Säkra Spar AB ska ha en effektiv och sund riskhantering och att ha ersättningsprinciper som inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Ersättningsprinciperna ska samtidigt kunna stimulera till goda prestationer.

Fast ersättning som erbjuds i Säkra Spar AB ska vara marknadsmässig och baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med företagets ersättningspolicy.

Säkra Spar AB styrelse fattar beslut om ersättning till verkställande ledningen. Styrelsen fattar också beslut om lämpliga åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy.

Beslut om ersättningar till andra än till verkställande ledningen fattas av VD.

Säkra Spar AB ska årligen utföra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. I analysen ska samtliga de risker som institutet är eller kan komma att bli exponerade för beaktas, inklusive de risker som är förenade med denna policy och bolagets ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.

6 Ersättning till anknutna ombud

Säkra Spar AB har ingått avtal med dess anknutna ombud (juridiska personer) om delning av den tredjepartsersättning eller arvode som Säkra Spar AB mottar till följd av en rådgivning utförd av en rådgivare hos det anknutna ombudet. Säkra Spar AB har ingen insyn i eller påverkan på hur det enskilda anknutna ombudet bestämmer lön till den anställda rådgivaren. Säkra Spar AB utger inga bonusar eller liknande till vare sig de anknutna ombuden eller där anställda rådgivare. Säkra Spar AB tillämpar samma delning av tredjepartsersättning och arvode obeaktat vilken produkt ersättningen eller arvodet avser. Säkra Spar AB har inga säljtävlingar avseende specifika produkter.

Säkra Spar AB tar hänsyn till kvalitativa kriterier i den omfattningen att Säkra Spar AB inte betalar ut ersättning om Säkra Spar AB inte kunnat säkerställa kvaliteten på den utförda rådgivningen. För uppfyllande av detta granskar Säkra Spar AB varje enskild rådgivningsdokumentation.

7 Pension

Samtliga anställda äger rätt till pensionslösningar. Diskretionära pensionsförmåner erbjuds ej. VD erhåller pension enligt beslutad pensionsplan.

8 Kontroll

Säkra Spar AB internrevisor ska minst årligen utvärdera om Säkra Spar AB:s ersättningar överensstämmer med denna policy. Internrevisorn ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av utvärderingen till styrelsen.

9 Ersättning i samband med att anställningen upphör

Eventuell ersättning som utgår i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

10 Information

Samtliga anställda ska informeras om dels de kriterier som styr deras ersättningar, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska göras tillgänglig för de anställda.

Versionshantering

Ersätter Version	Ägare	Ändringar
2020-12-10	Juridik	