

Ersättningspolicy

1. Allmänt

Styrelsen i Hagberg & Aneborn 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.

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. Ersättningsstrukturen får inte skapa incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

3. Bakgrund

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolagets intäkter utgörs huvudsakligen av arvode från Bolagets kunder. Bolagets kostnader utgörs främst av personalkostnader, lokalkostnader samt kostnader för konsulter och marknadsföring.

4. Definitioner

Med Bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören.

Efter genomförd riskanalys kan det konstateras att det endast är verkställande direktören som har sådana arbetsuppgifter som kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

5. Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller endast fast lön.

Ansvariga för funktionerna för internrevision, riskhantering och regelefterlevnad är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy.

6. Fast ersättning

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

Fast ersättning ska vara:

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

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

- noggrannhet, initiativförmåga, kundnöjdhet, regelefterlevnad, och samarbetsförmåga

7. Rörlig ersättning

Rörlig ersättning utgår inte.

8. Ersättning vid anställningens upphörande

Bolaget tillämpar LAS och inga andra ersättningar utgår vid anställningens upphörande.

9. Beslut om ersättning

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören beslutar om ersättning till övriga anställda. Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

10. 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 ersättningspolicyn samt bereda styrelsebeslut om ersättning. Ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar och får inte tillhöra den verkställande ledningen.

11. 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.

12. Ansvar för tillämpning av policyn

VD ansvarar för tillämpningen av denna policy

13. 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.

14. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt FFFS 2011:1. Offentliggörandet ska, i tillämpliga delar, ske i enlighet med artikel 450 i Tillsynsförordningen EU 575/2013.

15. Upprättande av policyn

Advokatfirman DLA Piper har bistått med utarbetandet av ersättningspolicyn.

16. Uppdatering

Dessa riktlinjer ska revideras och beslutas av styrelsen minst årligen.

Dessa riktlinjer har beslutats av styrelsen den 30 maj 2018