

## Ersättningspolicy

### 1. Allmänt

Styrelsen i Hagberg & Aneborn 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
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem
- Europeiska bankmyndighetens riktlinjer EBA/GL/2015/22
- Artiklarna 2-4 i Förordning (EU) 604/2014
- Artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565

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.

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. Bolaget för i detta syfte översiktlig statistik över de totala ersättningar som betalas till personal med samma befattning i Bolaget fördelat efter kön, [Bilaga 1](#).

### 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. Personal med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Med Bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören. Endast verkställande direktören och Bolagets styrelseledamöter bedöms tillhöra kretsen av anställda som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, se analys i [Bilaga 2](#).

### 5. Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda.

Ansvariga för funktionerna för internrevision, riskhantering och regelefterlevnad är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. Detsamma gäller för Bolagets anknutna ombud. Det anknutna ombudets ersättningssystem har godkänts av och övervakas av Bolaget.

### 6. Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek (fast lön, pensionsförmåner 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

#### **7. 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.

Rörlig ersättning kan utgå i form av bonus till personalen. Denna beslutas av styrelsen och protokollförs. Bonus skall utgå i den mån likvida medel och resultatet tillåter och vara kopplad till den anställdas prestation vilken bedöms av VD. Den rörliga ersättningen beslutas av styrelsen med underlag från VD.

#### **8. Ersättning vid anställningens upphörande**

Bolaget tillämpar LAS och inga andra ersättningar utgår vid anställningens upphörande. Det ska inte förekomma någon inlösen av tidigare anställningskontrakt.

#### **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 oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt inom ramen för denna process inhämta eventuella synpunkter från funktionerna för regelefterlevnad, riskhantering och internrevision
- bereda styrelsebeslut 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 grund för beslut om ersättning och lönerevision.

#### **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 22 april 2024.

**Bilaga 1 - Översiktlig statistik för ett könsneutralt ersättningssystem**

**Kommenterad [JZ1]:** Färdigställs av er enligt ovan

## **Bilaga 2 – Anställda med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil**

### **Den reglerade personkretsen enligt tillämpliga författningar**

Med *anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil* avses följande personer:

1. Styrelseledamöter och anställda som ingår i den verkställande ledningen
2. Anställda med ledningsansvar för företagets kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter.
3. En anställd som har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret om
  - a) hans eller hennes ersättning är lika med eller högre än 500 000 euro och lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen som ges till de som avses i 1, och
  - b) han eller hon arbetar inom en väsentlig affärsenhet och tjänsten är sådan att den har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil.
4. Andra anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt den delegerade förordning som Europeiska kommissionen antagit med stöd av artikel 94.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG.

### **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.