

# Ersättningspolicy

21 februari 2018

## 1.1 Inledning

Denna policy ska främja en sund och effektiv riskhantering vad gäller ersättningspolicy och praxis samt verka för att kundens intressen ej påverkas negativt av incitamentsstrukturen. Policyn ska främja SI:s möjligheter att attrahera och behålla kompetent personal och skall vidare säkerställa att en sund kapitalbas för bolaget och den finansiella företagsgruppen upprätthålls över tid. Som gräns för sund kapitalbas används styrelsens fastställda kapitalmål om 14 %.

### 1.1.1 Gällande reglering

- Kommissionens delegerade förordning 604/2014.
- Direktiv 2013/36/EU
- Direktiv 2014/65/
- FFFS 2011:1
- Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden
- Upplysningar regleras i artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013

### 1.1.2 Ej gällande reglering

EBA har den 27 juni 2016 publicerat riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22). EBA:s riktlinjer vänder sig historiskt till banker och kreditinstitut.

FI:s uppfattning är att riktlinjer upprättade av EBA är att jämföras med svenska allmänna råd (<http://www.fi.se/sv/publicerat/nyheter/2016/eu-riktlinjer-for-en-sund-ersattningspolicy/>).

SI, som är ett värdepappersbolag, kommer inte att tillämpa dessa riktlinjer men kommer att använda dessa som vägledning.

## 1.2 Intressekonflikter

SI ska vidta alla rimliga åtgärder för att identifiera, förhindra och hantera de intressekonflikter som kan uppkomma mellan institutet, en distributör eller någon närstående person till dem och en kund. SI ska utforma sina ersättningssystem så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iaktta kundens intressen.

## 1.3 Ansvar

Denna policy gäller för ersättningssystem hos SI och gäller för samtliga anställda.

Styrelsen i SI ansvarar för ersättningspolicyns innehåll, implementering och efterlevande.

## 1.4 Omfång ersättningstyper

SI tillämpar följande ersättningstyper:

### 1.4.1 Fast ersättning:

- Grundlön inkluderat semesterersättning vilka baseras på anställningsavtal
- Pensionsförsäkring
- Traktamenten för resor och övernattningar
- Milersättning för resor med egen bil

Fast ersättning är föremål för revidering årligen och godkänns slutligt för företagets personal som helhet av VD.

Samtidig fast ersättning innefattar utbetalningar som ingår i SI:s vanliga anställningspaket vilken erbjuds en bred krets av personal.

#### 1.4.2 Rörlig ersättning:

- Provisionsbaserad lön
- Diskretionär bonus

SI tillämpar rörlig ersättning utan pensionsförmån varför styrelsen inte upprättat någon pensionspolicy.

#### 1.4.3 Provisionsbaserad ersättning

Provisionsbaserad ersättning är ej rörlig ersättning.

### 1.5 Rörliga ersättningar

SI ska årligen kontrollera att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Styrelsen ska, i anslutning till att rörliga ersättningar kopplade till SI:s resultat utbetalas, informeras för att avgöra om den rörliga ersättningen kan anses vara godtagbar. Utbetalning ska kunna justeras ifall styrelsen inte anser att den är försvarbar med hänsyn till företagets finansiella situation eller berörda affärsenheters resultat. Styrelsen ska inhämta rådgivning från CCO innan de beslutar om SI:s ersättningspolitik.

Inför sådant beslut av styrelsen avseende rörlig ersättning, ska underlag och lämplig dokumentation, inklusive riskanalys av SI:s ersättningssystem samt specifikation av finansiella och icke-finansiella kriterier, ligga till grund. Riskanalysen syftar till att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på SI:s riskprofil och den ska beakta samtliga risker som SI är eller kan komma att bli exponerad för, inklusive de risker som är förenade med SI:s ersättningspolicy och ersättningssystem.

#### 1.5.1 Garanterade ersättningar

Normalt sett ska några garanterade rörliga ersättningar aldrig utgå. Om styrelsen finner särskilda skäl till att besluta om garanterad rörlig ersättning till en viss anställd får detta endast ske vid nyanställning och vara begränsad till det första anställningsåret.

#### 1.5.2 Risksäkringsstrategier

Ingen anställd som erhåller uppskjuten rörlig ersättning får använda sig av en personlig risksäkringsstrategi eller försäkringar som kompenserar för den eventuellt uteblivna ersättningen.

För att säkerställa detta ska samtliga anställda årligen signera att de tagit del av den uppdaterade regelboken.

#### 1.5.3 Inlösen av tidigare anställningskontrakt

Om en överenskommelse görs med en anställd i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska SI säkerställa att överenskommelsen överensstämmer med denna ersättningspolicy.

### 1.6 Beslutsprocess

Styrelsens ordförande har ansvaret för att det finns en punkt på dagordningen där styrelsen minst en gång per år fastställer en ersättningspolicy enligt gällande regelverk. I samband med att ersättningspolicy fastställs, ska särskild hänsyn tas till att ersättningsprinciperna tillgodoser en effektiv hantering av intressekonflikter.

Det åligger VD att informera styrelsen om gällande avtal och strukturen på föreslaget ersättningssystem. Styrelsens beslut om ersättningar ska tillsammans med beslutsunderlag och riskanalys dokumenteras och arkiveras tillsammans med aktuellt styrelseprotokoll.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen, anställda som är ansvariga för Risk-

kontroll och Compliance samt följa upp tillämpningen av Ersättningspolicyn.

SI bedöms inte vara ett betydande företag utifrån föreskriftens mening och har därför ingen ersättningskommitté.

SI ska utse en ledamot i styrelsen som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättnings-policy och ersättningssystem. Ledamoten får inte ingå i SI:s verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

## 1.7 Ersättningssystem samt kriterier för fastställande av ersättning

Ersättningssystemet ska främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i SI:s verksamhet. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period.

Den rörliga ersättningen ska vara rimlig i förhållande till SI:s utbetalade fasta ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka SI:s kapitalbas. De totala rörliga ersättningarna ska inte överstiga 70 % av de fasta ersättningarna. Begränsningen gäller individuellt per anställd.

Ersättningspolicyn gäller för samtliga anställda inom SI men reglerna om uppskjuten betalning gäller endast för anställda i den verkställande ledningen och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på SI:s risknivå.

Bolaget har antagit ett flertal policys kring hantering och kontroll av risker. Styrelsen har gjort bedömningen att följande riskslag är relevanta och kan ha påverkan på ersättningspolicyn och de ersättningssystem som finns i SI:

- Operativa risker
- Affärsrisker (Ryktes- och strategiska risker)
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisker

Styrelsen ska varje år fastställa vilka personer som omfattas av begreppet "Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil".

Följande personer omfattas idag av begreppet:

- VD
- vVD
- Bolagets ledningsgrupp
- Kundansvariga (samtliga inom Sales)
- Anställda inom Dealing
- Ansvarig för oberoende Riskkontrollfunktion
- Ansvarig för Compliancefunktionen
- Ansvarig för IT

Ovanstående innebär att styrelsen anser att medarbetare inom Ekonomi- och BO inte kan påverka företagets riskprofil, då de endast hanterar transaktioner etc utifrån givna regler och rutiner. (Notera att chefen för Ekonomi respektive BO ingår i kategorin Bolagets ledningsgrupp.)

Styrelsen har delegerat till VD att utforma och till styrelsen presentera ett förslag om diskretionär fördelning av rörlig ersättning. Förslaget ska innehålla:

- total rörlig ersättning
- total rörlig ersättning i förhållande till SI:s totala fasta ersättningar
- rörlig ersättning fördelad på respektive anställd

### 1.7.1 Resultatbedömning

Vid bedömningen av storleken på rörlig del av en anställds ersättning, ska VD beakta följande finansiella och icke finansiella kriterier:

- SI:s totala resultat för mätperioden.
- Aktuell IKLU, vilket inkluderar en treårig, framåtriktad resultatbedömning med stresstest, så att inte bolagets interna kapitalmål riskeras.
- Den anställdes individuella resultat och prestation samt egenskaper avseende hantering av risker, kunder, etik och regelefterlevnad, d v s hållbar och riskjusterad prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven på fast ersättning i den anställdes anställningsavtal och arbetsbeskrivning.

Ersättning och liknande incitament ska till övervägande del ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier.

Vid bedömningen av storleken på fast del av en anställds ersättning ska VD beakta följande kriterier:

- Relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen, ansvarig för riskkontroll och compliance samt följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn.

SI ska, om anställda i kontrollfunktionen har möjlighet till rörlig ersättning, se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

## 1.8 Utbetalning

Styrelsen ska besluta om ersättning ska betalas ut i form av enbart likvida medel eller en kombination av aktie-relaterade instrument och likvida medel.

### 1.8.1 Uppskjutande

Utbetalning av rörlig ersättning på belopp upp till 100 Tkr sker utan någon uppskjuten betalning. Utbetalning av beslutad rörlig ersättning överstigande 100 Tkr till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå, ska ske enligt följande princip:

- 40 % av beloppet betalas direkt
- 60 % ska skjutas upp i tre år

Om den anställda så önskar och SI godkänner det, kan det uppskjutna beloppet utbetalas i tre lika delar (pro rata) under de tre år som betalningen skjuts upp. Utbetalning kan även ske efter att en anställd slutar sin anställning på eget initiativ om ersättningen är hänförlig till den anställdes tidigare intjäning och den anställda inte har påbörjat en liknande anställning i någon form av konkurrerande verksamhet. Detta gäller såvida annat inte beslutas av VD i det enskilda fallet i enlighet med punkt Avslutad anställning nedan.

Styrelsen ska ha möjlighet att justera det utbetalade beloppet om det visar sig att beloppet beslutats på felaktiga grunder, t.ex. att det inte är motiverat enligt SI:s, den berörda affärsenhetens eller den anställdes resultat, eller om det allvarligt skulle kunna skada SI:s anseende eller finansiella situation.

### 1.8.2 Avsked

Anställd som blir avskedad, ska få sin intjänade rörliga ersättning indragen, vilket ska gälla för beslutad ersättning såväl innevarande år som för tidigare år.

### 1.8.3 Avslutad anställning

I de fall en anställd avslutar sin anställning innan dess att redan intjänad rörlig ersättning har utbetalts, kommer beloppet att förverkas, d v s utbetalning kommer inte genomföras och den anställda förlorar den kvarvarande delen av den rörliga ersättningen. Detta gäller såväl diskretionär- som provisionsbaserad (rörlig) ersättning. Rätten till tidigare intjänad men ännu ej utbetald rörlig ersättning går förlorad den dag den anställda säger upp sig.

#### 1.8.4 Avvikelse

Om det visar sig att underlaget för en beräknad rörlig ersättning varit felaktigt ska den uppskjutna delen av utbetalningen justeras. Skulle det inträffa att en alltför stor utbetalning redan har skett och utbetalningen inte kan kompenseras av påföljande utbetalning, ska den första utbetalningen kunna återkrävas.

#### 1.8.5 Tjänst-, föräldrar- eller liknande ledighet

I det fall en anställd begärt och beviljats tjänst-, föräldrar eller liknande ledighet som varar mer än en månad kommer den rörliga ersättningen att reduceras med samma relativa andel av året som den anställde varit på tjänst-, föräldrar- eller liknande ledighet. I det fall den rörliga ersättningen avser en provisionsbaserad ersättning skall den anställde ej erhålla någon provisionsbaserad ersättning som avser tiden för den begärda och beviljade tjänst-, föräldrar eller liknande ledighet förutsatt att inget annat överenskommit mellan den anställde och dess arbetsgivare.

### 1.9 Offentliggörande

I SI:s årsredovisning ska enligt 5 kap 20§ ÅRL (1995:154) rörlig och andra ersättningar särskilt anges. På SI:s hemsida finns en redogörelse för hur bolaget uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som finns i gällande regelverk.

De uppgifter som ska offentliggöras är följande:

- Uppgifter om beslutsprocessen för ersättningspolicyn samt antal möten som styrelsen har hanterat ersättningsfrågor.
- Uppgifter om sambandet mellan lön och resultat.
- De viktigaste särdragen i utformningen av ersättningssystemet inklusive uppgifter om kriterierna för resultatmätning och riskjustering, uppskovspolicy och kriterier för erhållande av rättigheter.
- förhållandet mellan fast och rörlig ersättning.
- Uppgifter om de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar.
- De huvudsakliga parametrarna och motiveringen för samtliga förekommande system med rörliga komponenter och andra icke-kontanta förmåner.
- Aggregerade kvantitativa uppgifter om ersättning uppdelat per affärsenhet.
- Aggregerade kvantitativa uppgifter om ersättning uppdelade på den verkställande ledningen och den personal som väsentligt kan påverka institutets riskprofil, med angivande av följande:
  - Ersättningens belopp för räkenskapsåret uppdelat på fast och rörlig ersättning, och antalet mottagare.
  - Den rörliga ersättningens belopp och form uppdelat på kontanter, aktier och aktieanknutna instrument och övrigt.
  - Belopp för utestående uppskjuten ersättning uppdelat på intjänade och icke intjänade delar.
  - Belopp för uppskjuten ersättning som beviljats under räkenskapsåret, utbetalade och minskade genom resultatjusteringar.
  - Betalningar i samband med nyanställningar och avgångsvederlag som erlagts under räkenskapsåret och antalet mottagare av sådana betalningar.
  - Antalet enskilda personer som får en ersättning på 1 MEUR eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 MEUR och 5 MEUR fördelat på lönesteg om 500 TEUR och för ersättning på minst 5 MEUR fördelat på lönesteg om 1 MEUR.
  - Belopp för avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret och det högsta vederlaget till en enskild person.

### 1.10 Kontroll

Beslutade rörliga ersättningar ska följas upp och kontrolleras i samband med utbetalning. Sådan kontroll ska skötas av Compliancefunktionen. Funktionen ska kontrollera att beslutade ersättningar är i linje med policyn samt vid behov även kontrollera att utbetalade belopp stämmer överens med vad som beslutats av styrelsen och slutligen vid behov föreslå relevanta förändringar i policyn, så att den utvecklas i takt med i företags situation.