

Ersättningar inom Strukturinvest

10 maj 2021

ERSÄTTNINGSPOLICY

Strukturinvest Fondkommission (FK) AB ("SI") har fastställt en ersättningspolicy som reglerar fasta och rörliga ersättningar till samtliga anställda i bolaget. Ersättningspolicyn revideras årligen och baseras på en riskanalys som genomförs av bolaget.

Syftet med ersättningspolicyn är att bestämma grunderna för hur ersättningar och förmåner till bolagets anställda ska fastställas. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka överdrivet risktagande samt verka för att kunders intressen inte påverkas negativt av bolagets incitamentsstruktur.

RISKANALYS OCH SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

Styrelsen ska årligen låta utföra och anta en riskanalys av bolagets ersättningssystem. 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.

Identifieringen av personal som omfattas av begreppet "Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil", ska ske dels med beaktande av de kvalitativa och kvantitativa kriterierna som fastslås i Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, dels genom egen bedömning av vilka aktiviteter som kan ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil.

GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

SI:s ersättningsmodell ska främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i SI:s verksamhet. Vidare ska ersättningsmodellen uppmuntra till goda prestationer och bidra till att göra SI till en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera om rätt kompetens på arbetsmarknaden.

SI tillämpar en ersättningsmodell med fasta och rörliga delar. För anställda som erhåller både fast och rörlig ersättning ska det finnas en rimlig balans mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen.

FAST ERSÄTTNING

Fast ersättning ska utgöra grunden i SI:s ersättningsmodell. Den fasta ersättningen ska bestämmas med hänsyn till faktorer som den anställdes yrkeserfarenhet, utbildningsnivå, ansvar i bolagets organisation, sakkunskap samt kompetens.

RÖRLIG ERSÄTTNING

SI tillämpar två former av rörlig ersättning, dels i form av provisionsbaserad rörlig ersättning dels i form av en diskretionär bonus. Rörlig ersättning är ej pensionsgrundande. Med beaktande av tillämpliga regler har SI därför bedömt att bolagets provisionsbaserade ersättning respektive diskretionära bonus utgör rörlig ersättning i enlighet med tillämpliga regler och träffas därför av särskilda villkor.

Rörlig ersättning ska grundas på riskjusterade resultatmått och resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv. SI ska årligen kontrollera att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

UPPSKJUTANDE

Utbetalning av rörlig ersättning på belopp upp till 100 000 kronor sker utan någon uppskjuten betalning. I de fall en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå är berättigad till en rörlig översättning som överstiger 100 000 kronor, ska utbetalning 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 (d.v.s. 40+20+20+20).

UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Beslutade rörliga ersättningar ska följas upp och kontrolleras i samband med utbetalning. Sådan kontroll ska skötas av CCO. CCO ska minst årligen kontrollera att beslutade fasta och rörliga ersättningar är i linje med ersättningspolicyn 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 företagets situation. Resultatet av uppföljningen ska rapporteras till styrelsen. Allvarliga överträdelser av ersättningspolicyn ska omgående rapporteras till styrelsen.