

Policy för ersättning till de anställda på SIP Nordic Fondkommission AB

Antagen:	Ansvarig:	Version:	Intern/extern:
15.0 = 2024-09-16	VD	14.0 = 2023-05-22 13.0 = 2022-11-25 12.0 = 2022-05-23 11.0 = 2021-05-24 10.0 = 2020-05-25 9.0 = 2019-03-04 8.0 = 2018-04-23 7.0 = 2017-11-13 6.0 = 2017-04-24 5.0 = 2016-04-18 4.0 = 2015-09-07 3.0 = 2015-03-02 2.0 = 2014-12-15 1.0 = 2014-03-17	Intern

1. Mål och syfte

Denna policy ska fungera som stöd för SIP Nordic Fondkommission AB ("SIP" eller "Institutet") när det gäller frågor kring ersättningar och utformning av Institutets ersättningssystem. Policyn har beslutat i enlighet med FFFS 2017:2 och ändringsföreskrifterna i 2021:27. I övrigt utgår policyn från:

- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565,
- Värdepappersförordningen (EU) 2019/2033 (IFR),
- Värdepappersbolagsdirektivet (EU) 2019/2034 (IFD),
- ESMA:s riktlinjer för ersättningspolicy under MiFID (2013/606),
- EBA:s riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13), samt
- ESMA:s riktlinjer för regelefterlevnadsfunktionen.

Riskanalysen (Bilaga 1) i denna policy är utformad på grundval av:

- EBA:s riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13), samt
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154

Institutet ska säkerställa att ersättningssystemet inte riskerar att missgynna kundernas bästa intresse.

Denna policy anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom Institutet ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur Institutet identifierar vilka anställda som ska anses vara *riskpåverkande personal* och för vilka särskilda regler om rörlig ersättning ska gälla. Syftet är att denna policy ska främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Policyn gäller för samtliga anställda och omfattar även i vissa fall personer som agerar för Institutets räkning, exempelvis anknutna ombud.

Institutet ser en sund policy för ersättningssystem som en del av sin strategi för hållbarhet och för att möta de hållbarhetsrisker som finns. Ersättningssystemet ska inte främja ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Policyn utgår ifrån att alla anställda ska behandlas på lika vis och ha samma förutsättningar avseende beslutsprocessen för ersättning. Anställda får likvärdig lön för samma eller likvärdigt arbete. Det finns nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder. För att uppnå en social hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv bygger ersättningsystemet på lika möjligheter för anställda oavsett bakgrund, vilket innebär att anställda erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke.

2. Omfattning

Denna policy omfattar Institutets styrelse, ledning, alla anställda, konsulter, partners, och anknutna ombud vid utförande av investeringstjänster. Policyn ska tillämpas på hela Institutets verksamhet.

3. Definitioner

Verkställande ledning: VD, eventuell vice VD samt i Institutet aktivt arbetande styrelseledamöter.

Ledningsgrupp: I ledningsgruppen ingår utöver personer i den Verkställande ledningen även ansvarig för Backoffice. Ledningsgruppen har dock inte någon företagsledande funktion, utan endast är till för informationsspridning och samordning mellan företags olika delar.

Riskpåverkande personal: Institutet har beaktat de kvalitativa och kvantitativa kriterierna i EBA/RTS/2013/11 samt Värdepappersdirektivet (IFD) vid bedömningen av riskpåverkande personal. En anställd som anses vara riskpåverkande personal är en anställd som i tjänsten utövar eller kan utöva ett icke-oväsenligt inflytande på företagets risknivå (exempelvis genom att ingå eller avsluta avtal). Vid bedömningen av vilka anställda som ska anses vara riskpåverkande personal ska alla typer av risker som kan ha en negativ påverkan på det ekonomiska resultatet eller den finansiella ställningen beaktas. Även risker som hör samman med att anställda kan bryta mot regler eller limiter eller begår fel eller brottsliga handlingar och andra operativa risker som i förlängningen skulle kunna påverka resultatet eller den finansiella ställningen negativt ska beaktas, även om anställdas möjligheter och incitament att påverka nivån avseende operativ risk i normalfallet får betraktas som liten.

VD ska se till att det finns en uppdaterad sammanställning över samtliga anställda som ska anses vara riskpåverkande personal. Identifieringen av vilka anställda som ska anses vara riskpåverkande personal ska utföras åtminstone årligen. Sammanställning över riskpåverkande personal återfinns i bilaga 2 till denna policy.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner som ett företag betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, m.m.).

Rörlig ersättning: En på förhand, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen (som till belopp eller omfattning inte är fastställd). Som rörlig ersättning räknas i detta sammanhang inte provisionsbaserad lön.

Fast ersättning: Den ersättning som inte är rörlig enligt definitionen i denna policy. Ersättningen kan indikeras vara fast när villkoren för att bevilja den och beloppet för den:

- a. baseras på i förväg fastställda kriterier,

- b. är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänsteår,
- c. är transparenta i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställde,
- d. är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- e. inte går att återkalla och det permanenta beloppet endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- f. inte går att sänka, innehålla eller upphäva av institutet,
- g. inte ger incitament för risktagande,
- h. inte är beroende av resultat.

Kontrollfunktion: En funktion för riskhantering, regelefterlevnad (Compliance), internrevision eller liknande.

Samtliga SIP:s kontrollfunktioner utförs av externa parter och deras ersättning regleras därmed i uppdragsavtal.

Övriga intressenter: Till kategorin "Övriga intressenter" hör exempelvis konsulter och anknutna ombud som deltar i värdepappersrörelsen.

4. Riskanalys

Då SIP inte erbjuder rörliga ersättningar till anställda har SIP inte upprättat en mer djupgående riskanalys av sitt ersättningssystem. För det fall rörlig ersättning ska betalas ut ska riskfunktionen först analysera den rörliga ersättningens konstruktion och säkerställa att den är acceptabel i förhållande till Institutets riskaptit och ekonomiska situation. Därtill ska riskfunktionen assistera SIP med riskjustering av den vinst som ska ligga till grund för rörlig ersättning enligt punkten 6.4 nedanför.

4.1 Att utvärdera vilka anställda som ska räknas som riskpåverkande personal

SIP måste varje år utvärdera de anställda som ska anses utgöra anställda som är riskpåverkande personal.

Dessa anställda beskrivs i denna policy:s bilaga 1.

När SIP ska identifiera riskpåverkande personal ska SIP utgå ifrån Kommissionens delegerade förordning (EU) nr. 2021/2154. I den finns ett antal kriterier för vilka personer som ska anses ingå i denna personalkategori. Bedömningen ska utgå från både kvalitativa och kvantitativa egenskaper hos personalen.

Minst följande ska dokumenteras i bilaga 1 till denna policy:

- Resultatet av bedömningen
- Grunden för motiveringen och bedömningen av de identifierade personerna
- Strategin som används för att bedöma de risker som uppstår i samband med SIP:s affärsstrategi och verksamhet
- Hur bedömningen har utförts
- Vilka som är delaktiga i egenbedömningen och vad för roll de har i denna

5. Ersättningssystemets sammansättning

SIP:s ersättningssystem ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främjar sund och effektiv riskhantering. Ersättningspolicyn ska överensstämma med Institutets affärsstrategi och mål, och beaktar även långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut. Resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning ska baseras på en längre mätperiod och inkludera kvalitativa moment och bedömning av resultatet över minst ett år.

I de fall en anställd omfattas av ett ersättningssystem som innehåller en rörlig del, ska resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning baseras på en längre mätperiod (minst 1 år) och inkludera kvalitativt moment.

6. Kriterier för fastställande av rörlig ersättning

För det fall rörlig ersättning (bonus) ska betalas ut ska denna bedömas för respektive anställd och utifrån ett eller flera av följande kriterier:

- 1) Företagets resultat
- 2) Vilka budgetmål den anställda uppnått
- 3) De övriga mål den anställda uppnått
- 4) Vilka mål den anställda uppnått utifrån kvalitativa variabler

6.1 Rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Rörlig ersättning måste alltid beakta riskanalysen (se bilaga 1) och riskpåverkande personal. Dessa anställdas rörliga ersättningar ska baseras på den anställdes resultat (såväl finansiellt som icke-finansiellt) samt den berörda affärsenhetens och SIP:s totala resultat. Riskpåverkande personal får aldrig erhålla en rörlig ersättning som är mer än 100 % av den anställdes fasta ersättning.

För det fall rörlig ersättning ska betalas ut ansvarar SIP:s styrelse för att i samråd med compliance ta fram kriterier för vilka finansiella och icke-finansiella kriterier som ska bedömas för att rörlig ersättning ska kunna utgå. Detta måste även korrelera med innehållet i den anställdes anställningsavtal.

6.2 Storlek på den rörliga ersättningen

SIP:s rörliga ersättning får inte vara så stor att den urholkar kapitalbasen. Den rörliga ersättningen ska kunna sättas till noll om situationen kräver det. SIP får enbart lämna garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Sådan rörlig ersättning ska enbart kunna erhållas det första anställningsåret. När SIP beslutar om hur stor del av den totala ersättningen som ska vara rörlig ska följande beaktas:

- 1) Kostnaden för, och storleken på det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat
- 2) Storleken av, och kostnaden för likviditetsrisken
- 3) Möjligheten att förväntade framtida intäkter inte realiserar.

I de fall Institutet har ett positivt resultat begränsas storleken för bonus enligt följande:

- 1) 25 % av den vinst som uppkommit ska användas för att förstärka kapitalbasen,
- 2) 25 % av den vinst som uppkommit ska användas till utdelning till aktieägaren och

- 3) 50 % av den vinst som uppkommit ska användas så som SIP:s ägare beslutar. Beroende av SIP:s situation kan vinst användas till utdelning och/eller till att finansiera interna utvecklingsprojekt. Denna del av vinsten kan också delas ut till personalen som bonus.

6.3 Den rörliga ersättningens komponenter

- Aktier och optioner i Institutet
- Kontant utbetalning

Den rörliga ersättningen kan antingen beslutas vara i form av finansiella instrument, kontant betalning eller en kombination av båda.

6.4 Riskjustering av vinsten

Innan SIP avsätter del av vinst till rörlig ersättning, så ska vinsten justeras för risk. Tillämpning av riskjusterad vinst, sker utifrån Institutets Riktlinjer för kapitaltäckning och riskanalys. Både de risker som är aktuella och de som är framtida ska beaktas.

6.5 Avgångsvederlag

Vid fastställande av eventuellt avgångsvederlag tillämpar Institutet samma principer som för ersättning ovan. Avgångsvederlag får inte vara så stort att den urholkar kapitalbasen. Det ska kunna sättas till noll om situationen kräver det.

När SIP avtalar om avgångsvederlag ska följande beaktas:

- 1) Kostnaden för, och storleken på det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat
- 2) Storleken av, och kostnaden för likviditetsrisken
- 3) Möjligheten att förväntade framtida intäkter inte realiserar

7. Kriterier för fastställande av fast ersättning

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig, men ej marknadsledande och attrahera individer som delar Institutets värderingar rörande långsiktighet, försiktighet och ömsesidig lojalitet.

7.1 Övriga förmåner

Övriga ersättningar och förmåner inkluderar företagshälsovård, friskvårdsbidrag och liknande förmåner. VD äger därutöver rätt att med styrelsens godkännande besluta om gratifikationer till anställda som ej bedöms kan påverka Institutets risknivå.

8. Inlösen av tidigare anställningskontrakt

SIP ska säkerställa att sådana ersättningspaket som används för att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt är i överenskommelse med denna ersättningspolicy.

9. Bortfall av ersättning

Rörlig ersättning till riskpåverkande personal ska kunna minskas eller helt ställas in, om det framkommer att underlaget för resultatmätningen varit felaktig eller att Institutets ställning försämrats avsevärt.

10. Intressekonflikter

Intressekonflikter som kan uppstå i samband med utformning av ersättningssystemet ska hanteras i enlighet med SIP:s Policy för hantering av intressekonflikter. Nya

ersättningsstrukturer ska således granskas utifrån ett intressekonfliktperspektiv redan innan de beslutas.

SIP ska utforma sitt ersättningssystem så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iaktta kundernas intressen. Ytterligare information om hur exempelvis rådgivare ersätts framgår av SIP:s Policy för hantering av intressekonflikter.

11. Styrelsens ansvar

Institutets policy för ersättningssystem ska fastställas av styrelsen, som har det yttersta ansvaret för tillämpning och uppföljning av policyn. Styrelsen ansvar även för utformningen, tillämpningen och uppföljning av ersättningssystemet. Då Institutet inte behöver upprätta en ersättningskommitté tillfaller det styrelsen att med hänsyn till proportionalitetsprincipen uppfylla förpliktelserna som åligger ersättningskommittén i EBA:s riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13). Styrelsen beslutar om avgångsvederlag samt all eventuell rörlig ersättning.

Om resultatet av de interna granskningarna påvisar brister ska styrelsen upprätta en åtgärdsplan som fastställs och implementeras i god tid.

12. Ramar för övriga intressenter

SIP:s anknutna ombud ska upprätta egna riktlinjer för ersättningar som ska tillämpas på deras ersättningsmodeller för att säkerställa att inga ersättningar påverkar Institutets kunder eller SIP negativt. En årlig uppföljning av ombuden samt kontroll av rådgivningsprotokoll ska säkerställa detta.

De konsulter som deltar i värdepappersrörelsen utgörs enbart av kontrollfunktioner samt ekonomifunktionen. Det finns inga incitament eller rörliga ersättningar som skulle kunna påverka dessa funktioners objektivitet eller ge dessa incitament att ta risk för Institutets del.

13. Uppföljning och kontroll

13.1 Internrevision

Internrevisionsfunktionen ska årligen granska om SIP:s ersättningar överensstämmer med denna policy. I den kontroll som internrevisionsfunktionen genomför ska ekonomi-funktionen och compliancefunktionen vara behjälpliga.

Internrevisionsfunktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall internrevisions-funktionen finner brister i ersättningssystemet ska styrelsen skyndsamt upprätta och genomföra en åtgärdsplan för att komma tillrätta med bristerna. Internrevision ansvarar även för att utföra en oberoende granskning av utformningen av SIP:s ersättningssystem, implementeringen och effekterna som policyn har på Bolagets riskprofil och hur dessa hanteras. Kontrollen ska göras årligen. I samband med den årliga kontrollen ska Internrevision även granska att utbetalningar har skett i enlighet med policyn samt styrelsens beslut.

13.2 Compliancefunktionens roll

Compliancefunktionen ska även avlägga rapporter omgående när så behövs och ska vid behov även delta i beredning av ärenden om ersättning. Compliancefunktionen ska analysera hur riktlinjen för ersättningssystem påverkas av Institutets efterlevnad av regelverk, interna riktlinjer och riskkultur. Funktionen ska rapportera de identifierade bristerna och compliancerisker till styrelsen. Styrelsen ska ta hänsyn till funktionens rapport vid antagande, utvärdering och

översynsprocess av policyn. Utvärdering och analys ska utföras årligen. Förslag på lämpliga och nödvändiga ändringar och tillägg i policyn görs till VD. VD föreslår därefter ändringar och tillägg till Styrelsen.

13.3 Riskfunktionens roll

Riskfunktionen ska assistera och informera styrelsen i ersättningssystemets effekt på Bolagets riskprofil och riskkultur i relation till kapitaltäckningsreglerna. Riskfunktionen är ansvarig för genomförandet av riskanalysen i enlighet med vad som framgår av denna policy.

14. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

SIP ska på sin hemsida förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på värdepappersrörelse i FFFS 2017:2 och övriga tillämpliga externa regelverk.

SIP ska även, i enlighet med artikel 51 i värdepappersbolagsförordningen, offentliggöra information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis, inbegripet aspekter som rör könsneutralitet och lönegapet mellan kvinnor och män, för de personalkategorier som anses vara riskpåverkande personal (se bilaga 1). Informationen ska offentliggöras minst årligen och i samband med offentliggörandet av Bolagets årsredovisning. SIP:s VD ansvarar för att informationen som här avses publiceras.

15. IKLU

SIP ska beakta ersättningssystemet när den interna kapital- och likviditetsutvärderingen utförs.

16. Risksäkringsstrategier

Det är förbjudet för samtliga anställda att nyttja sig av risksäkringsstrategier, exempelvis försäkringar, kopplade till den rörliga ersättningen. Samtliga anställda åtar sig att följa samtliga SIP:s interna styrdokument och därmed anses de bundna av detta förbud genom denna policy och särskilt intyg krävs därmed inte.

17. Information till anställda

SIP ska offentliggöra sin ersättningspolicy internt för all personal på ett sådant sätt att det är tillgängligt för all personal hela tiden. Konfidentiella aspekter av ersättningen till ensamanställd personalmedlemmar är inte föremål för intern insyn. Personalen bör informeras om egenskaperna hos deras rörliga ersättning, såväl som process och kriterier som kommer att användas för att bedöma effekten av deras yrkesverksamhet på värdepappersföretagets riskprofil och deras rörliga ersättning. Framför allt värderingen process med hänsyn till individens prestation bör dokumenteras ordentligt och bör vara transparent för den berörda personalen.

Bilaga 2 – identifierade anställda i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 2021/54

Denna bedömning har utförts 2022-04-26. Delaktiga i bedömningen har varit VD och compliancefunktionen. VD har utifrån den delegerade förordningen identifierat vilka personer som bör ingå och compliancefunktionen har granskat resultatet och hållit med om bedömningen. Institutet är litet och inte komplext i sin verksamhet. Därtill har inte SIP några rörliga ersättningar. Då Institutet är litet finns det enbart två personer för närvarande som ska anses utgöra identifierade personer.

1. Identifierade personer

- Anställda i den Verkställande ledningen:
 - VD (MH)
- Anställda som ingår i en sådan kommitté som kan godkänna eller lägga in veto mot införandet av nya produkter:
 - Produktchef (MM)
 - Corpchef (AR)
 - Försäljningschef (RG)

2. Motivering

2.2 VD

Anledningen till att VD identifierats som riskpåverkande personal är:

- VD kan ingå avtal mm

2.3 Produktutvecklingsansvarig

Anledningen till att Produktchefen identifierats som riskpåverkande personal är:

- Produktchefen kan föreslå och ta fram produkter som har väsentlig påverkan på Institutets riskprofil

2.4 Chef för corporate finance

Anledningen till att Corp-chefen identifierats som riskpåverkande personal är:

- Corp-chefen kan föreslå och inleda arbete med projekt som har väsentlig påverkan på Institutets riskprofil

2.5 Försäljningschefen

Anledningen till att Försäljningschefen identifierats som riskpåverkande personal är:

- Försäljningschefen kan föreslå och inleda samarbeten som kan ha väsentlig påverkan på Institutets riskprofil