



## Ersättningspolicy

Svensk Värdepappersservice (SVP)	Ansvarig utgivare Styrelsen	Avdelning -	Uppdaterad 2019-02-21
----------------------------------	--------------------------------	----------------	--------------------------

### 1.1 Inledning

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

### 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 jämställa med svenska allmänna råd (<http://www.fi.se/sv/publicerat/nyheter/2016/eu-riktlinjer-for-en-sund-ersattningpolicy/>).

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

### 1.3 Intressekonflikter

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

### 1.4 Ansvar

Denna policy gäller för ersättningssystem hos SVP och gäller för samtliga anställda och anknutna ombud.

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

### 1.5 Omfång ersättningstyper

SVP tillämpar följande ersättningstyper:

#### 3.5.1. 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.

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

### 3.5.2. Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ersättning som på förhand inte är fastställd till belopp eller storlek.

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

### 3.5.3. Provisionsbaserad ersättning

Provisionsbaserad ersättning är ej rörlig ersättning.

## 1.6 Rörliga ersättningar

SVP 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 SVP: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 SVP:s ersättningspolitik.

Inför sådant beslut av styrelsen avseende rörlig ersättning, ska underlag och lämplig dokumentation, inklusive riskanalys av SVP: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 SVP:s riskprofil och den ska beakta samtliga risker som SVP är eller kan komma att bli exponerad för, inklusive de risker som är förenade med SVP:s ersättningspolicy och ersättningssystem.

SVP har för närvarande inte några rörliga ersättningar internt, men det kan förekomma hos anställda hos de anknutna ombuden.

## 1.7 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.

## 1.8 Risksäkringsstrategier

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



## 1.9 Inlösen av tidigare anställningskontrakt

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

## 1.10 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 ersättningspolicyn 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 Riskkontroll och Compliance samt följa upp tillämpningen av Ersättningspolicyn.

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

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

SVP bedöms inte vara ett betydande företag utifrån föreskriftens mening och har därför ingen ersättningskommitté. SVP har därför utsett styrelseordförande som ska bereda beslut om ersättningar.

## 1.11 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 SVP: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 SVP:s och dess anknutna ombuds utbetalade fasta ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka kapitalbasen. De totala rörliga ersättningarna får inte överstiga 100 % av de fasta ersättningarna. Begränsningen gäller individuellt per anställd.

Kriterier som bör tas hänsyn till gällande den rörliga ersättningen är följande:

- Kundklagomål-
- Missnöje från kund
- Uppfyllnad av efterlevnad av relevanta regelverk
- Uppfyllande av relevanta kontroller, kunskapsuppdateringar och utbildningar