

Ersättningspolicy

Styrelsen i Atle Investment Services AB, ("Bolaget"), har mot bakgrund av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem och 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt artikel 27 i förordning (EU) 2017/565 fastställt följande riktlinjer för personalens ersättningar.

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.

Bakgrund

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolagets intäkter utgörs främst av arvode från Bolagets kunder och kostnader utgörs främst av personal-, konsult- och lokalkostnader.

Verkställande ledning mm

Med Bolagets verkställande ledning förstås VD.

I Bolagets riskanalys fastställs att det endast är VD som har arbetsuppgifter som kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Bolagets övriga personalkategorier anses inte ha möjlighet att ta positioner för Bolagets räkning eller på annat sätt ha inflytande över Bolagets risknivå.

Omfattning och princip

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda.

Kontrollfunktionerna, dvs regelefterlevnad, riskhantering och internrevision, upprätthålls för närvarande av utomstående konsulter. Deras arvode regleras i uppdragsavtal och beslutas av styrelsen.

Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp (fast lön, pensionsförmåner och liknande förmåner).

Fast ersättning ska vara:

Marknadsmässig och grundad på befattningshavarens ansvarsområden, kompetens, arbetsuppgifter och utbildningsnivå.

Vid lönerevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån:

noggrannhet, initiativförmåga, kundnöjdhet, regelefterlevnad, och samarbetsförmåga

Rörlig ersättning

Med rörlig ersättning menas ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön.

Ersättning vid anställningens upphörande

Bolaget tillämpar LAS och inga andra ersättningar utgår vid anställningens upphörande.

Beslut om ersättning

Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

Styrelsen beslutar om fast och rörlig ersättning till VD. Styrelsen ska även, efter samråd med VD, fatta beslut om rörlig ersättning till övriga anställda samt om utbetalning och uppskjutande och bortfall av rörlig ersättning.

VD beslutar om fast ersättning till anställda.

Beredning av ersättningsbeslut

En styrelseledamot ska utses som ansvarig för att göra en bedömning av Bolagets ersättningspolicy, ersättningsystem och om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicy 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.

Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

Minst 60 procent av rörlig ersättning till den verkställande ledningen ska skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till VD förutsatt att den totala ersättningen till VD uppgår till minst 100 000 kr.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får ske en gång om året jämt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. Bolaget garanterar inte utbetalning av uppskjuten ersättning.

Justering av uppskjuten ersättning

Uppskjuten ersättning får bara betalas ut om det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den anställdes resultat. Om det inte är försvarbart eller motiverat kan den uppskjutna delen helt eller delvis falla bort

Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för Bolaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet. En felaktig utformning av ersättningsystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett Bolag försäkrar sig om att dess riktlinjer för ersättningen och ersättningsystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget har vidare utformat ersättningsprinciper och incitamentsprogram avseende ledningen och anställda på ett sådant sätt att de står i överensstämmelse med kundernas och ägarnas intressen. Ersättning till verkställande direktör beslutas av Bolagets styrelse.

Bolagets styrelse har vidare fastställt dessa riktlinjer som anger hur ersättningsmodeller utformas.

Styrning och kontroll

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på den av Bolaget förvaltade fonden, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det ska istället åligga en styrelseledamot att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta. Styrelseledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets riktlinjer för ersättningen och ersättningsystem.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningsystem överensstämmer med riktlinjerna för ersättning. Funktionen ska rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Ansvar för tillämpning

Bolagets VD är ansvarig för tillämpningen av ersättningspolicyn.

Information till anställda

Alla anställda ska informeras om innehållet i denna policy och hur de anställdas resultat bedöms inklusive de kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning och lönerrevision.

Uppföljning och kontroll

Bolagets internrevisor skall minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Resultatet av granskningen skall rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Offentliggörande

Bolaget ska offentliggöra information om ersättningspolicyn och dess tillämpning på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Informationen ska offentliggöras årligen, dock senast i samband med att årsredovisningen offentliggörs. Informationen ska innehålla uppgift om att det är fråga om information som ska lämnas minst årligen i enlighet med Artikel 450, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013, om Ersättningspolitik. Vidare ska bolaget på sin hemsida upplysa om hur man uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem enligt 2 kap 11§ Finansinspektionens Föreskrifter (2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.