

ERSÄTTNINGSPOLICY

PEAK AM SECURITIES AB

FASTSTÄLLD AV STYRELSEN 2018-06-12

PEAK

1. DEFINITIONER

I denna ersättningspolicy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget,

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i företagets pensionsystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner).

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå. Här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för företagets räkning eller på annat sätt påverka företagets risker.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal

- a. anställda i ledande strategiska befattningar,
- b. anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c. risktagare och
- d. anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

2. INLEDNING

Av 2 kap. 1 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt Kommissionens delegerade förordning 2017/565 av den 25 april 2016 ("Förordningen") följer att Peak AM Securities AB ("Bolaget") är skyldigt att ha en ersättningspolicy.

Enligt ovannämnda regler ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Bolagets ersättningspolicy ska ta hänsyn till alla Bolagets kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av de ersättningsåtgärder som Bolaget vidtar på kort, medellång eller lång sikt. Ersättningspolicyn ska utformas på ett sätt som inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda föreskrifter.

Bolagets styrelse har beslutat att inga rörliga ersättningar ska betalas till Bolagets anställda. Detta beslut inkluderar alla former av bonusar, diskretionära pensionsavsättningar och liknande förmåner som träffas av regelverket på detta område. Beslutet omfattar alla anställda och gäller tillsvidare.

Konsekvensen av styrelsens förbud mot rörliga ersättningar av detta slag är att Bolagets ersättningspolicy i praktiken är vilande intill den dag då styrelsen eventuellt skulle komma att fatta ett nytt beslut som upphäver förbudet mot rörliga ersättningar.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

3. POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

Bolaget har inte identifierat några sådana ytterligare personer som ersättningspolicyn bör omfatta.

4. GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE VILKA RISKER SOM ÄR FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

4.1. GRUNDLÄGGANDE ANALYS

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 ett längre perspektiv.

En felaktig utformning av ersättningsystem och utbetalningar 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 Bolaget försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningsystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningens roll i riskuppbyggnaden i finansiella företag är fundamental. Som en följd av detta är företagets förmåga att identifiera sådan personal som ovan definierats som särskilt reglerad personal avgörande för bedömningen av om ett företags ersättningspolicy och ersättningsystem uppfyller kraven på en sund och effektiv riskhantering.

Bolaget har gjort följande analys.

Samtliga anställda som är delägare i Bolaget är i en sådan position att var och en av dem väsentligen kan påverka Bolagets risknivå.

Vad gäller anställda med ansvar för kontrollfunktioner utgörs dessa av anställd personal såvitt avser riskfunktionen. Riskansvarig är att betrakta som risktagare och ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal. Övriga kontrollfunktioner är outsourcade.

Vid en genomgång av övriga personalkategorier och funktioner har inte framkommit något som talar för att någon annan person eller personalkategori har behörighet eller kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets risknivå. Inte heller har någon anställd inom denna krets en ersättning som är i nivå med den ersättning som utgår till anställda i den verkställande ledningen. Mot denna bakgrund ska ingen ytterligare person ingå i kretsen av särskilt reglerad personal.

4.2. SÄRSKILT IDENTIFIERAD PERSONAL

Mot bakgrund av den analys som genomförts ovan har följande personer identifierats som särskilt reglerad personal.

- samtliga anställda som är delägare i Bolaget, och
- riskansvarig.

5. STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision, om dessa är anställda i Bolaget. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning. Styrelsen ska även besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Det åligger styrelsens ordförande att i vart fall årligen utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Styrelsens ordförande ska dessutom bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i denna punkt 5. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Funktionen för regelefterlevnad ska även, i samband med att dessa riktlinjer revideras, beredas tillfälle att yttra sig över förändringarna.

6. ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

6.1. BALANS MELLAN FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och endast vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

Av Finansinspektionens föreskrifter framgår att de fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort följande bedömning.

Samtliga anställda ska vara berättigade till rörlig ersättning. En sådan ersättning ska dock inte i något fall kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med funktionen för regelfafterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

6.2. RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, i huvudsak ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolaget underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska Bolaget alltid säkerställa att dess totala ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en

tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att Bolaget bl.a. ska beakta:

- storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och
- möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar.

När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och Bolagets totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

6.3. UPPSKJUTANDE OCH BORTFALL AV ERSÄTTNING

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal.

1. För anställda som är delägare i Bolaget ska 60 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under fem år.
2. För annan särskilt reglerad personal ska 40 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

6.4. BORTFALL AV ERSÄTTNING

Ett system som ger rörlig ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster, kan snedvrída de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa på längre sikt.

Mot denna bakgrund ska Bolaget i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

7. OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin hemsida, www.peakam.se, offentliggöra följande information om ersättningspolicy och Bolagets ersättningar:

1. information om hur ersättningspolicy beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicy utformats och, om sådan införs, ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicy samt relevanta intressenters roll,
2. information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. information om de resultatkrítier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. de huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,

7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bolagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
- a. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b. rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - c. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - e. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning och
 - f. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.
