

En sammanfattning av Alpcot AB:s riktlinjer nr 301 för

Hantering av ersättning (ersättningspolicy)

med syftet att tydliggöra och kommunicera interna krav samt ge stöd i arbetsprocesser för att säkerställa regelefterlevnad inom området

Bakgrund och syfte

Detta dokument utgör en sammanfattning av Alpcot AB:s ("Bolaget" eller "Alpcot") senast fastställda ersättningspolicy.

Syftet med ersättningspolicyn är att säkerställa att Bolagets ersättningssystem dels är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande vilket även inkluderar hållbarhetsrisker. Vidare beskriver ersättningspolicyn hur ersättningssystemet är uppbyggt, dess tillämpning och uppföljning.

Alpcots ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Alpcot, dock ej uppdragstagare.

Definitioner

I nedanstående tabell framgår definitioner av relevanta begrepp och termer relaterade till Bolagets ersättningspolicy och -system.

Affärsområden	Bolaget är idag inte uppdelat i olika affärsområden utan såväl försäkringsförmedling som investeringsrådgivning ligger i ett och samma affärsområde som leds av den verkställande ledningen.
Anställda i ledande strategiska befattningar	Anställda, utöver den verkställande ledningen, som leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. affärsområdeschefer och regionchefer samt av ansvariga för kontrollfunktioner.
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 eller bilförmåner).
Funktioner	Enheter i Bolaget vars tjänster nyttjas inom flera områden, t.ex. Back-office och informationsteknik.
Hållbarhetsrisk	En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på en investerings värde
Kontrollfunktion	Företagets funktioner för riskkontrollen, regelefterlevnad och internrevision.

Ledningsgrupp	Verkställande direktör, berörda avdelningschefer och andra särskilt utsedda personer.
Provisionsbaserad lön	Lön utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.
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. Bolaget har inga rishtagare som inte också ingår i den verkställande ledningen och därigenom omfattas av bestämmelser om särskilt reglerad personal.
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 vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.
Särskilt reglerad personal	Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal: • Anställda i ledande strategiska befattningar. • Anställda med ansvar för strategiska befattningar. • Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller vars ersättning överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.
Uppskjuten ersättning	Sådan ersättning som i enlighet med FI:s föreskrifter ska skjutas upp i minst tre till fem år innan den utbetalas till den relevanta anställde.
Verkställande ledning	Verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Bolagets verksamhet

Bolagets ersättningspolicy och -system ska anpassas efter den verksamhet som bedrivs. Bolagets affärsverksamhet kretsar huvudsakligen kring tillhandahållandet av rådgivande och diskretionära investeringstjänster samt försäkringsförmedlingstjänster till icke-professionella kunder. Tjänster avseende bl.a. riskhantering och internrevision köps in från externa leverantörer.

Ersättningssystem

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bolagets kunder, investerare och aktieägare. Ersättningar och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa (finansiella) affärskriterier, utan även ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa (icke-finansiella) kriterier. Dessa kvalitativa kriterier kan exempelvis utgöra efterlevnad av externa och interna regler, rättvis behandling av kunder, förenlighet med integrering av hållbarhetsrisker och -mål, kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kund samt efterlevandet av Bolagets generella beteendenormer. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning.

Ersättningar till anställda i Bolaget kan indelas i följande kategorier:

- Fast ersättning
- Rörlig Ersättning
- Provisionsbaserad lön
- Incitamentsprogram

Ersättningspolicyn ska även tillämpas på eventuella ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt.

Ingen personalkategori tillåts erhålla rörlig ersättning som överstiger den fasta ersättningen. Det förekommer anställda vars rörliga ersättningar bedöms över en längre period än årligen. I dessa fall ska den fasta ersättningen sättas i relation till den rörliga ersättningen omräknad till jämförbart belopp på årsbasis.

Bolagets bedömning är att den primära risken med ersättningssystemet är att det förekommer rörliga ersättningar som i vissa fall kan uppgå till betydande belopp. Bolaget hanterar detta genom att ersättningspolicyn anvisar en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning, genom att de ersättningar som betalas ut inte får äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska intressen samt genom att den uppskjutna ersättningen kan utgå helt om utbetalning inte är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och resultat. Vidare står de fasta ersättningar som Bolaget utbetalar för en tillräckligt stor del av samtliga anställdas totala ersättning, vilket möjliggör att den rörliga ersättningen sätts till noll. De fasta ersättningarna ska sättas utifrån den anställdes kompetens, kvalifikationer och ansvarsområden. Vidare ska den anställda normalt sett definieras som särskilt reglerad personal om den anställda erhåller ersättning som uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i

den verkställande ledningen.

Särskilt reglerad personal

Personalkategorier och roller

Nedanför sammanställs Bolagets bedömning av särskilt reglerad personal.

Verkställande direktör

Verkställande direktör (och eventuell ställföreträdare) träffas av definitionen av särskilt reglerad personal.

Chief Operating Officer (COO)

COO träffas av definitionen av särskilt reglerad personal.

Chief Technology Officer (CTO)

CTO träffas av definitionen av särskilt reglerad personal.

Chief Financial Officer (CFO)

CFO träffas av definitionen av särskilt reglerad personal.

Övriga specialister och verksamhetsområdeschefer

Allockeringschef (CIO), Försäljnings- och rådgivningschef (RFC) träffas av definitionen av särskilt reglerad personal, men inga andra specialister och chefer träffas av definitionen.

Rådgivare

Rådgivare träffas normalt inte av definitionen av särskilt reglerad personal.

Administrativ och övrig personal inom funktioner

Ingen i den administrativa personalen eller övrig personal inom Bolagets funktioner träffas av definitionen av särskilt reglerad personal.

Kontrollfunktionsansvarig personal

Kontrollfunktionsansvarig personal träffas av definitionen av särskilt reglerad personal såtillvida denne är anställd och inte uppdragstagare. Uppdragstagare omfattas inte av bestämmelserna om särskilt reglerad personal.

Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

För särskilt reglerad personal ska minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp.

Reglerna avseende uppskjuten ersättning ska tillämpas på personal vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kr.

Uppskjuten ersättning ska endast betalas ut eller övergå 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 ersättningen ska även kunna utgå helt av samma skäl.

Bolaget kan utnyttja möjligheten till pro rata-utbetalning av rörliga ersättningar i enlighet med FI:s föreskrifter. Den uppskjutna ersättning ska då betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna rörlig ersättningen ska göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. Den uppskjutna rörliga ersättningen ska utbetalas under minst tre år. Den anställdes rätt till utbetalning av sedan tidigare beslutad uppskjuten rörlig ersättning ska inte påverkas av huruvida anställningen har avslutats.

Ej utbetald rörlig ersättning kan komma att utgå helt, och utbetald rörlig ersättning kan komma att återtas:

- 1) om det är fel i det underlag för resultatberäkningen som genererat den rörliga ersättningen,
- 2) om det uppkommer oförutsedda kostnader i Bolaget som kan hänföras till handlande som genererat den rörliga ersättningen och detta är hänförligt till handlande av den som tagit emot eller skulle ha tagit emot den aktuella den rörliga ersättningen,
- 3) om det visar sig att verksamheten hamnar i en ansträngd situation vad gäller soliditet, likviditet och/eller i förhållande till Bolagets kapitalbas och det inte är försvarbart med hänsyn till Bolagets regler för likviditetsrisk- och riskhantering att utbetala den rörliga ersättningen (gäller dock inte redan utbetald rörlig ersättning), eller
- 4) om det i efterhand visar sig att den anställde erhållit rörlig ersättning på felaktiga grunder, d.v.s. om det i efterhand kommer fram uppgifter som hade lett till en annan bedömning än vid bedömningstillfället.

Bolaget ska som huvudregel tillse att den ersättning rådgivarna erhåller för utförda investeringstjänster inte tillåts variera utifrån vilka finansiella instrument som handlas till följd av utförd tjänst. Eventuella undantag ska regleras i beslut antagna av den verkställande direktören.

Styrning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp.

Med anledning av detta har Bolaget utsett styrelsens ordförande att ansvara för:

- beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen,
- beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till uppdragstagare eller anställda som ansvarar för någon av Bolagets kontrollfunktioner, och
- beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Styrelseordförande ska årligen göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett funktionen för internrevision att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bolagets ersättningspolicy.

Den oberoende kontrollfunktionen ska med regelbundenhet granska huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Resultatbedömning och riskjustering

Bolaget ska tillse att rörliga ersättningar står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger. Samtliga anställda i Bolaget ska ha fasta ersättningar som är tillräckligt höga för att den rörliga ersättningen ska kunna sättas till noll eller helt bortfalla. Bolaget ska tillse att den provisionsbaserade lön som utges inte påverkar Bolagets risker.

Enligt FI:s föreskrifter ska bedömning av resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning bl.a. baseras på riskjusterade vinstmått. Verksamheten är uppbyggd kring förmedling och rådgivning samt kapitalförvaltning av kunders medel. De risker som finns är därmed kopplade till främst operativa risker, i form av anställningar, kundförluster m.m. Mot bakgrund av den verksamhet Bolaget bedriver kan varje års uppnådda och fastställda resultat inte komma att påverkas av händelser som inträffar

under kommande år. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. Bolagets verksamhet, i kombination med hur den är organiserad, bedöms vara av sådan karaktär att anställda inte har möjlighet att ta risker som väsentligen kan påverka Bolagets kapital. Mot denna bakgrund har Bolaget inte identifierat anställda där det finns grund att tillämpa riskjusterade vinstmått.

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning specificeras och dokumenteras genom de årliga utvecklingssamtal som hålls mellan en den anställda och dennes närmaste chef. Målen är direkt kopplade till verksamhetens övergripande mål och visioner och den anställdes bidrag till att uppnå dessa enligt individuellt fastställda kriterier. Bolaget ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. En fullgod regelefterlevnad, avseende såväl interna som externa regler, är alltid ett kriterium för att erhålla rörlig ersättning. Rörliga ersättningar till anställda inom kontrollfunktioner får ej utformas så att objektiviteten kan komma att äventyras.