

Ersättningspolicy

Bakgrund

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.

Omfattning och princip

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller endast fast lön. 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

Rörlig ersättning utgår inte.

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 ersättning till VD. VD beslutar om ersättning till övriga anställda.

Beredning av ersättningsbeslut

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

Ansvar för tillämpning

Bolagets VD är ansvarig för tillämpningen av ersättningspolicyen.

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 lönerevision.

Uppföljning och kontroll

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

Offentliggörande

En redogörelse av Bolagets ersättningar skall offentliggöras på bolagets hemsida i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (2011:1) och artikel 450 i Tillsynsförordningen EU 575/2013.