

ERSÄTTNINGSPOLICY

Gäller för	COIN Securities Services AB
Senast fastställd	2022-03-28
Fastställd av	Styrelsen
Styrdokumentstyp	Policy
Dokumentägare	Verkställande direktör
Informationssekretess	Öppen internt och konfidentiell externt

Revideringshistorik

Version	Datum	Avsnitt	Sammanfattning av uppdatering	Ansvarig
1.0	2022-03-28	Hela dokumentet	Första version, fastställd av styrelsen	Verkställande direktör

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	DEFINITIONER	3
2	INLEDNING	3
3	POLICYNS MÅLGRUPP	4
4	RISKPÅVERKANDE PERSONAL.....	4
5	ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA INTRESSEKONFLIKTER	5
6	STYRNING OCH KONTROLL	5
7	ERSÄTTNINGENS STRUKTUR	6
8	BORTFALL AV ERSÄTTNING.....	7
9	OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.	8

1 DEFINITIONER

1.1 I denna policy ska termer och uttryck ha följande betydelse.

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 anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

Ersättning: alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel 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.

Riskpåverkande personal: anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för de personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som företaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen enligt artikel 30.4 i Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag och om ändring av direktiven 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2012/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU och 2014/65/EU.

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

2.1 Av 8 kap. 4 c § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden följer att ett värdepappersbolag ska ha ett ersättningsystem som främjar en sund och effektiv riskhantering. Enligt 3 a kap. 3 § 2 st. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse ska ersättningspolicyn vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, och ska vara könsneutral.

2.2 Vidare följer det av artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller

organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet ("Delegerade förordningen"), att värdepappersbolag ska fastställa och genomföra en ersättningspolitik och ersättningspraxis enligt ändamålsenliga interna förfaranden som tar hänsyn till alla Bolagets kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av den ersättningspolitik som Bolaget vidtagit på kort, medellång eller lång sikt. Ersättningspolitik och ersättningspraxis ska utformas på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller företagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

- 2.3 Av artikel 5 i Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella sektorn ("Disclosureförordningen") följer även att värdepappersbolag, i sin ersättningspolicy, ska lämna information om hur policyn är förenlig med integrering av hållbarhetsrisker.
- 2.4 Ändamålet med denna policy är att säkerställa att COIN Securities Services AB ("Bolaget") uppfyller kraven i nämnda föreskrifter, den Delegerade förordningen och Disclosureförordningen.
- 2.5 Ersättningspolicyn ska regelbundet ses över och antas av Bolagets styrelse. Ersättningspolicyn ska vidare vara tydligt dokumenterad och stå i proportion till Bolaget, i fråga om såväl dess storlek och interna organisation som verksamhetens omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Bolagets affärsstrategi och mål, och även beakta långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut.

3 POLICYNS MÅLGRUPP

- 3.1 Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

4 RISKPÅVERKANDE PERSONAL

- 4.1 I syfte att identifiera Riskpåverkande personal har Bolaget ålagt den verkställande direktören att årligen genomföra en analys av vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera Riskpåverkande personal hos Bolaget.
- 4.2 Bolagets verkställande direktör ska presentera ovan angiven analys skriftligt till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra Riskpåverkande personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av Riskpåverkande personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

5 ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA INTRESSEKONFLIKTER

- 5.1 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 företaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.
- 5.2 En felaktig utformning av ersättningsystemet och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.
- 5.3 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. I begreppet risk kan även hållbarhetsrisker inkluderas. Ersättningens roll i riskupbyggnaden i finansiella företag är fundamental. Som en följd av detta är Bolagets förmåga att identifiera sådan personal som ovan definierats som Riskpåverkande personal avgörande för bedömningen av om Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem uppfyller kraven på en sund och effektiv riskhantering.

6 STYRNING OCH KONTROLL

- 6.1 Styrelsen har det övergripande ansvaret för att övervaka genomförandet av ersättningspolicyn.
- 6.2 Styrelsen ska besluta om ersättning till Riskpåverkande personal samt ersättningen till ansvariga för Bolagets kontrollfunktioner, om dessa är anställda av Bolaget. Personalen som utövar kontrollfunktioner ska vara oberoende i förhållande till de affärsenheter som de övervakar, ha lämpliga befogenheter och få ersättning i förhållande till hur de uppnår de mål som är kopplade till dessa funktioner, oberoende av de affärsområden de kontrollerar. Om någon av kontrollfunktionerna har utkontrakterats 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.
- 6.3 Det åligger styrelsens ordförande i samråd med VD att i vart fall årligen utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem. Styrelsens ordförande ska i samråd med VD dessutom bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i denna punkt 6. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.
- 6.4 Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska genomförandet av ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

7 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

Balans mellan fast och rörlig ersättning

- 7.1 Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i samband med nyanställning, endast under den nyanställdes första anställningsår och endast om Bolaget har en stark kapitalbas.
- 7.2 Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes totala ersättning så att ersättningspolicyn dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels att de rörliga ersättningsdelarna kan sättas till noll.
- 7.3 Bolaget har gjort bedömningen att 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.
- 7.4 Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.
- 7.5 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 regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.
- 7.6 I det fall att Bolaget väljer att den rörliga ersättningen till Riskpåverkande personal ska innehålla Diskretionära pensionsförmåner ska Bolaget säkerställa att dessa Diskretionära pensionsförmåner överensstämmer med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Bolaget har valt att den rörliga ersättningen till Riskpåverkande personal inte ska innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

Kriterier för fastställande av fast och rörlig ersättning

- 7.7 När Bolagets styrelse fattar beslut om fast ersättning till Riskpåverkande personal ska styrelsen säkerställa att den fasta ersättningen återspeglar relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.
- 7.8 Den rörliga ersättningen till Riskpåverkande personal ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt eventuell prestation utöver vad som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning. När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till Riskpåverkande personal ska styrelsen därför säkerställa att den rörliga ersättningen uppfyller följande krav:

- i. om den rörliga ersättningen är prestationsbaserad ska det totala beloppet rörlig ersättning baseras på en kombination av bedömningen av personens prestation, av den berörda affärsenheten och av Bolagets övergripande resultat. Bedömningen av prestationen ska baseras på en period som sträcker sig över flera år och ta hänsyn till Bolagets förmåga att säkerställa en sund kapitalbas,
- ii. när den berörda personens prestation bedöms ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas,
- iii. garanterad rörlig ersättning ska endast förekomma i samband med nyanställning, endast under den nyanställdes första anställningsår och endast om Bolaget har en stark kapitalbas,
- iv. betalningar i samband med att en anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under hela tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelser,
- v. ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska stämma överens med Bolagets långsiktiga intressen,
- vi. Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska ta hänsyn till alla typer av nuvarande och framtida risker. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till kostnaden för det kapital och den likviditet som krävs i enlighet med Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2033 av den 27 november 2019 om tillsynskrav för värdepappersföretag och om ändring av förordningarna (EU) nr 1093/2010, (EU) nr 575/2013, (EU) nr 600/2014 och (EU) nr 806/2014, och
- vii. vid fördelningen av rörlig ersättning inom värdepappersbolaget ska hänsyn tas till alla typer av nuvarande och framtida risker.

8 BORTFALL AV ERSÄTTNING

- 8.1 Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställda säkerställa att rörlig ersättning till den anställda endast betalas ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart. Vid en sådan bedömning ska särskilt beaktas om den anställda i fråga deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för Bolaget eller inte längre anses uppfylla lämplighetskraven. I det skriftliga avtalet ska Bolaget vidare säkerställa att upp till 100 procent av den rörliga ersättningen till Riskpåverkande personal ska falla bort om Bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt.
- 8.2 Bolaget ska vidare i skriftligt avtal med Riskpåverkande personal säkerställa att den anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som är

kopplade till ersättning och ansvar för att undanröja effekterna av att den rörliga ersättningen bortfaller.

9 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

- 9.1 Bolaget har en skyldighet att på sin hemsida offentliggöra information om hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5 i Disclosureförordningen.
-