

ERSÄTTNINGSPOLICY

Bergs Securities AB

24 april 2025

BERGS
securities

Allmänt

Styrelsen i Bergs Securities AB ("Bolaget") har fastställt denna ersättningspolicy mot bakgrund av

- 8 kap. 8 e § 1 st 1 p d), 8 kap. 8 f § och 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden
- 3a kap. Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2017:2
- Artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565
- Artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033

Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Det noteras att Bolaget tillämpar de undantag som avses i 3 a kap. 1 § 2-3 st. FFFS 2017:2 i förhållande till samtliga anställda.

1. 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.

Bolaget bör tillämpa ersättningspolicyn könsneutralt innebärande dels att all personal oavsett kön bör ha rätt till samma ersättning för lika eller likvärdigt arbete, dels att löneökningar och karriärmöjligheter inte bör vara kopplade till kön.

2. Bakgrund

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolagets intäkter utgörs huvudsakligen av arvode från Bolagets kunder. Bolagets kostnader utgörs främst av personalkostnader, lokalkostnader samt kostnader för konsulter och marknadsföring.

3. Personal med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Med Bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören, Head of Corporate Finance och Head of Certified Adviser, se analys i [Bilaga 1](#).

Rörlig ersättning till riskpåverkande personal får inte överstiga den anställdes fasta ersättning.

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning endast betalas ut eller övergår till den riskpåverkande personalen till den del det är försvarbart. Utbetalning av rörlig ersättning ska inte anses försvarbart i situationer där 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.

Bolaget ska säkerställa att upp till 100 procent av den rörliga ersättningen till anställda med väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil ska falla bort om Bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt.

4. Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön. Därtill utgår rörlig ersättning enligt överenskommelse i respektive anställds anställningsavtal.

Ansvariga för funktionerna för internrevision, riskhantering och regelefterlevnad är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. Detsamma gäller för Bolagets anknutna ombud. Det anknutna ombudets ersättningssystem har godkänts av och övervakas av Bolaget.

5. Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek (fast lön, pensionsförmåner och liknande förmåner).

Fast ersättning ska vara:

- marknadsmässig, och
- baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden, arbetsuppgifter och utbildningsnivå.

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

- noggrannhet, initiativförmåga, kundnöjdhet, regelefterlevnad, och samarbetsförmåga

6. Rörlig ersättning

Med rörlig ersättning avses annan ersättning än fast ersättning, dock inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Bolaget tillämpar rörlig ersättning för enstaka anställda. Kriterierna för rörlig ersättning framgår av respektive anställds anställningsavtal. Det totala beloppet rörlig ersättning ska baseras på en kombination av bedömningen av den anställdes prestation och Bolagets övergripande resultat enligt nedan.

6.1 Finansiella kriterier

- Bolagets övergripande resultat
 - Bolagets resultat för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att rörlig ersättning ska utgå. De rörliga ersättningsdelarna kan alltså sättas till noll.
 - Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget 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 företagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.
 - Utbetalning av rörlig ersättning får inte ske om det skulle innebära att Bolaget inte kan upprätthålla de kapitalkrav som gäller för Bolaget eller vid behov stärka kapitalbasen.
- Den anställdes prestation
 - Den anställdes prestation ska bland annat bedömas efter den anställdes totala intjäning.

6.2 Icke-finansiella kriterier

Den anställda ska ha efterlevt de externa och interna regler som gäller för Bolagets verksamhet. Den anställda ska även ha bidragit till

- att stärka Bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att Bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/eller för Bolaget, eller
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningsskyldighet för Bolaget.

Den anställda behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att rörlig ersättning ska utgå. Bolaget ska göra en samlad bedömning av varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde. Eventuell rörlig ersättning är inte pensionsgrundande.

7. Garanterad rörlig ersättning

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska vara begränsad till den anställdes första anställningsår, och endast om Bolaget har en stark kapitalbas.

8. Ersättning vid anställningens upphörande

Bolaget tillämpar LAS och inga andra ersättningar utgår vid anställningens upphörande. Detta innebär att anställd som blir avskedad saknar rätt till rörlig ersättning, både vad gäller beslutad ersättning för innevarande år som för tidigare år.

I de fall en anställd avslutar sin anställning innan redan intjänad rörlig ersättning har utbetalts, kommer beloppet att förverkas. Rätten till tidigare intjänad men ännu ej utbetald rörlig ersättning går förlorad den dag den anställde säger upp sig.

Det ska inte förekomma någon inlösen av tidigare anställningskontrakt.

9. Beslut om ersättning

Bolaget har inte utsett en särskild ersättningskommitté. Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören beslutar om ersättning till övriga anställda. Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

10. Beredning av ersättningsbeslut

En styrelseledamot ska utses som ansvarig för att

- göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt inom ramen för denna process inhämta eventuella synpunkter från funktionerna för regelefterlevnad, riskhantering och internrevision
- bereda styrelsebeslut om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn, samt
- bereda styrelsebeslut om ersättning avseende VD.

Ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar och får inte tillhöra den verkställande ledningen.

11. Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning samt risksäkringsstrategier

Bolaget är undantaget från kraven om uppskjutande av rörlig ersättning och tillämpar därför inte något sådant krav eller något förbud mot risksäkringsstrategier för uppskjuten rörlig ersättning.

12. Anställds återbetalningsskyldighet

Anställd kan komma att bli återbetalningsskyldig för utbetald rörlig ersättning vid väsentliga förändringar i de finansiella och icke-finansiella kriterier som regleras i avsnitt 6 ovan.

13. Diskretionära pensionsförmåner

Bolaget tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner och tillämpar således inte reglerna om diskretionära pensionsförmåner i 3a kap. 10 § FFFS 2017:2.

14. Rörlig ersättning vid tjänst- och föräldraledighet m.m.

I det fall en anställd begärt och beviljats tjänst- eller föräldraledighet eller liknande ledighet som varar mer än en månad ska den rörliga ersättningen reduceras med samma relativa andel av helåret som den anställde varit på tjänst-, föräldra- eller liknande ledighet, förutsatt att inget annat överenskommits mellan den anställde och Bolaget.

15. Uppföljning och kontroll

Bolagets funktion för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Rapportering ska ske till styrelsen rörande resultatet av granskningen minst årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

16. Ansvar för tillämpning av policyn

VD ansvarar för tillämpningen av denna policy.

17. 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.

18. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra sin ersättningspolicy och ersättningspraxis, inbegripet aspekter som rör könsneutralitet och lönegapet mellan kvinnor och män, för de personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Offentliggörandet ska ske i enlighet med artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033.

19. Rapportering

Ingen verksam inom Bolaget har en årlig ersättning som överstiger 1 miljon euro, varför Bolaget inte omfattas av rapporteringsplikt till Finansinspektionen enligt 3 a kap. 16 § FFFS 2017:2.

20. Uppdatering

Dessa riktlinjer ska revideras och beslutas av styrelsen minst årligen.

Bilaga 1 – Riskpåverkande personal**Den reglerade personkretsen enligt tillämpliga författningar**

Med riskpåverkande personal avses 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 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 Värdepappersbolagsdirektivet.

Tillämpning av den reglerade personkretsen på Bolagets verksamhet

Bolagets styrelseledamöter, VD, Head of Corporate Finance, och Head of Certified Adviser, omfattas av den reglerade personkretsen.

Bolagets samtliga kontrollfunktioner (riskhantering, regelefterlevnad och internrevision) är outsourcade till externa uppdragstagare och alltså inte anställda i Bolaget. Kontrollfunktionerna omfattas därför inte av den reglerade personkretsen.

Ingen anställd i Bolaget har rätt till en ersättning som är lika med eller högre än 500 000 euro för det närmast föregående räkenskapsåret.

Bolaget har inte kunnat identifiera någon annan anställd såsom tillhörande den reglerade personkretsen.