



S E R A F I M
FINANS

Ersättningspolicy och ersättningssystem

Serafim Finans AB

Ersättningspolicy och ersättningssystem



Om Serafim Finans ersättningspolicy och ersättningssystem

Styrelsen i Serafim Finans AB, org.nr. 556654–9191 ("Serafim Finans" eller "Bolaget") har antagit en ersättningspolicy som syftar till att säkerställa att bolaget har ett ersättningssystem som dels är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Serafim Finans policy är upprättad i enlighet med lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar, EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22) och Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

I detta dokument beskrivs huvuddragen i policyn och ersättningssystemet och därmed hur Serafim Finans uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs i ovan nämnda Externa regler.

Definitioner

Ersättning	Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättning i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.).
Externa regler	Lagar och andra författningar, EU-lagstiftning, förordningar samt andra föreskrifter och allmänna råd från Finansinspektionen och andra myndigheter, samt relevanta riktlinjer från EBA.
Fast ersättning	Ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek.
Kontrollfunktion	Serafim Finans funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision.
Risktagare	Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Rörlig ersättning All Ersättning som inte är fast, dvs som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Organisation och ansvar

Styrelsen

Styrelsen ska besluta om och fastställa Serafim Finans ersättningspolicy. Beslutet ska grundas på den analys som beskrivs i avsnitt om Risktagare.

Därtill ska styrelsen besluta om:

- Ersättning till Serafim Finans VD samt dess ledningsgrupp;
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Serafim Finans Kontrollfunktioner; och
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om Ersättning i Serafim Finans.

VD

Serafim Finans VD ansvarar för att kraven om offentliggörande av uppgifter om Serafim Finans ersättningssystem och Ersättningar tillgodoses.

VD ansvarar vidare för att säkerställa att Serafim Finans anställda får information om innehållet i ersättningspolicyn samt för att säkerställa att policyn hålls tillgänglig för alla anställda.

VD ska fatta beslut om Ersättning till anställda som inte styrelsen fattar beslut om enligt stycket om styrelsen ovan.

VD är ansvarig för att informera de Anställda som är direkt underställd VD om vilka kriterier som styr deras Ersättning och hur deras prestation/arbetsresultat bedöms. VD ska även säkerställa att denna information löpande hålls tillgänglig.

VD ansvarar vidare för att verksamheten genomför en riskanalys av ersättningssystemet.



Chefer och avdelningsansvariga

Chefer och avdelningsansvariga med personalansvar inom Serafim Finans ska informera sina medarbetare om vilka kriterier som styr deras Ersättning och hur deras prestation/arbetsresultat bedöms. De ska även säkerställa att denna information hålls tillgänglig för de anställda.

Särskilt utsedd ledamot i styrelsen

Serafim Finans har utsett en särskild ledamot i styrelsen med ansvar för vissa frågor rörande Ersättningar. Ledamoten i fråga får inte ingå i Serafim Finans ledningsgrupp och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och Ersättning.

Den särskilda ledamoten ska på årlig basis utföra en oberoende bedömning av Serafim Finans ersättningspolicy och ersättningssystem.

Den särskilda ledamoten ska vidare bereda styrelsebeslut om Ersättningar och åtgärder enligt avsnittet om styrelsen ovan. I beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Allmänna principer

Serafim Finans ambition är att erbjuda sina anställda en marknadsmässig Ersättning. Ersättningssystemet ska kunna attrahera kompetenta medarbetare och uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i bolagets verksamhet. Samtidigt måste ersättningssystemet främja en effektiv riskhantering och motverka intressekonflikter och stävja ett överdrivet risktagande.

Kombinationen mellan olika komponenter i ersättningssystemet ska vara välavvägd och beslutas i enlighet med Serafim Finans ersättningspolicy.

Serafim Finans ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera sådana rutiner som kan anses krävas för att identifiera, mäta, styra och rapportera, i förekommande fall hantera risker som uppkommer till följd av bolagets ersättningssystem.



Sammanfattning av Bolagets ersättningssystem

Serafim Finans lönesättning är individuell och differentierad. Lönekriterierna grundas framför allt på en bedömning av den enskilda anställdes utförda arbetsuppgifter, rollens svårighetsgrad och måluppfyllelse.

Bolagets kriterier för Rörlig ersättning baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och Serafim Finans totala resultat. Rörlig ersättning utbetalas endast i kontanter.

Rörliga ersättningar till Risktagare är kopplade till såväl kvantitativa som kvalitativa mål, som är mätbara.

Årligen görs en analys som dokumenteras i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och därmed ska definieras som en Risktagare.

Analys av ersättningssystemet och analys av Risktagare

Verksamheten ska årligen göra en analys i syfte att identifiera och analysera de risker som finns kopplade till ersättningssystemets utformning och resultatkriterier, samt analysera hur och hur väl dessa mitigeras. I anslutning till riskanalysen ska Bolaget identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Serafim Finans riskprofil, s.k. Risktagare.

I analysen ska samtliga risker som Serafim Finans är eller kan komma att bli exponerade för beaktas, inklusive de risker som är förenade med bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

VD ansvarar för att genomförd analys dokumenteras och arkiveras samt rapporteras till den särskilt utsedde ledamoten för ersättningsfrågor. Analysen ska ligga till grund för den särskilt utsedde ledamotens oberoende bedömning av ersättningssystemet.

Fast lön

Med fast lön avses sådan Ersättning till anställda som på förhand är fastställd till belopp eller storlek, t.ex. fast månadslön.

Vid fastställande av fast lön beaktas särskilt kompetens, erfarenhet och utbildning bedömt utifrån tjänstens karaktär och ansvarsområde.



Närmsta chef ansvarar för att hålla kontinuerliga utvecklingssamtal med sina anställda. VD ansvarar för att en lönerrevision årligen äger rum.

Rörlig ersättning

Allmänt om Rörlig ersättning

Med Rörlig ersättning avses Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, t.ex. provision, bonus och gratifikation.

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Modellen för Rörlig ersättning ska beakta nuvarande och framtida risker samt kostnader som är kopplade till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Serafim Finans ska se till att det finns en lämplig balans mellan den fasta och de rörliga delarna av Ersättningen. Den fasta delen 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.

Modellerna för Rörlig ersättning, ska innehålla en riskjustering som ska vara följsam med aktuella och framtida risker som Serafim Finans exponeras mot samt beakta kostnader som är kopplade till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Serafim Finans lämnar inte Rörlig Ersättning som innehåller komponenter av diskretionära pensionsförmåner.

Rörlig ersättning till icke Risktagare

Anställda, som inte är identifierade som Risktagare, kan utöver en fast grundlön erbjudas Rörlig ersättning.

Den Rörliga ersättningen till sådana anställda som inte är Risktagare får maximalt uppgå till 200 procent av den Fasta ersättningen. Undantag från taket för anställda som inte är Risktagare får beslutas av styrelsen. Ett sådant beslut ska motiveras och dokumenteras.

För att erhålla Rörlig ersättning ska de anställda uppnå uppsatta mätbara mål. I avtal med de anställda ska dessa resultatkriterier framgå och det ska i avtalet beskrivas vem det är som utvärderas och på vilka grunder.



Rörlig ersättning till Risktagare

Anställda, som är identifierade som Risktagare, kan utöver en fast grundlön erbjudas Rörlig ersättning.

För att erhålla Rörlig ersättning ska de anställda uppnå uppsatta mätbara mål. Målen ska utgöras av såväl finansiella som icke finansiella mål. I avtal med de anställda ska dessa resultatkriterier framgå och det ska i avtalet beskrivas vem det är som utvärderas och på vilka grunder.

Den Rörliga ersättningen till sådana Anställda som är Risktagare får maximalt uppgå till 100 procent av den Fasta ersättningen.

Kriterier för rörlig monetär ersättning

Vid fastställande av Rörlig ersättning beaktas framför allt Serafim Finans resultat och förmåga att upprätthålla eller vid behov stärka kapitalbasen. Eventuell Ersättning fastställs diskretionärt.

För Rörlig ersättning till eventuella anställda i Kontrollfunktioner ska denna bestämmas utifrån mål som är kopplade till Kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de verksamhetsområden de kontrollerar.

Uppskjuten Rörlig monetär ersättning

För anställda, som är Risktagare, som erhåller Rörlig ersättning under ett intjänandeår som uppgår till minst 100 000 kronor, ska den Rörliga ersättningen skjutas upp från första kronan.

Uppskjutande innebär att ersättningen betalas ut (alternativt äganderätten övergår på den anställde) en gång om året jämnt fördelad över den tid som Ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den Rörliga ersättningen beslutades.

Personalgrupp	Andel av rörlig ersättning som skjuts upp	Tid för uppskjutande
Risktagare som ej är VD eller medlem i ledningsgrupp	Minst 40 %	Minst 3 år



VD och övriga medlemmar i ledningsgrupp samt Risktagare som erhåller Rörlig ersättning om särskilt högt belopp	Minst 60 %	Minst 3 år
--	------------	------------

Bortfall av Rörlig monetär ersättning

Utbetalning av Rörlig ersättning (inbegripet uppskjuten Ersättning) till Risktagare ska utvärderas av styrelsen (avseende VD), VD eller närmaste chef i varje fall och endast göras till den del betalningen är försvarbar med hänsyn till:

- Serafim Finans finansiella situation.
- Den berörda affärsenhetens resultat.
- Den anställdes resultat.
- Den anställdes agerande efter beslutet om Rörlig ersättning, t.ex. brott mot Internt eller Externt regelverk.
- Om den anställdes anställning upphört eller den Anställda sagt upp sin anställning.

Det ovanstående innebär även att Rörlig ersättning helt kan bortfalla.

Garanterad Rörlig ersättning

Garanterad Rörlig ersättning får bara lämnas under det första anställningsåret i samband med nyanställning förutsatt att det finns särskilda skäl för det. Beslut om detta fattas av VD, eller om Ersättningen rör VD, av styrelsen. Skälen för beslutet ska dokumenteras.

Risksäkringsstrategier

Anställda får inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten Ersättning justeras eller bortfaller.

Ersättning i samband med anställnings upphörande

I det fall en anställning sägs upp, av den anställda eller av Bolaget, har Serafim Finans rätt att avstå från att utbetala Rörlig ersättning från och med det datum som den anställda eller



S E R A F I M

FINANS

Ersättningspolicy och ersättningssystem

Bolaget aviserade om uppsägningen, om inte annat regleras i avtal mellan den anställda och Bolaget.

Avsteg från denna regel i ett enskilt fall får beslutas av styrelsen. Ett sådant avsteg ska motiveras och ställas i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar ett osunt risktagande. Skälen för beslutet ska dokumenteras.



Ersättningsutfall 2020

SEK	Styrelse	VD och ledningsgrupp	Övriga Risktagare
Fast ersättning 2020	460 000	9 649 568	658 823
Antal mottagare	4	14	1
Rörlig ersättning 2020	0	0	0
varav kontanter, ej uppskjutet	-	-	-
varav aktier, ej uppskjutet	-	-	-
varav kontanter uppskjutet	-	-	-
varav aktier uppskjutet	-	-	-
% av fast ersättning	-	-	-
Antal mottagare	-	-	-
Avgångsvederlag utbetalt 2020	0	500 000	0
Högsta avgångsvederlaget till enskild person	-	-	-
Antal mottagare	-	-	-
Avgångsvederlag tilldelat 2020	-	-	-
Högsta avgångsvederlaget till enskild person	-	-	-
Antal mottagare	-	1	-
Betalning i samband med nyanställningar 2020	0	0	0



S E R A F I M

FINANS

Ersättningspolicy och ersättningssystem

SEK	Styrelse	VD och ledningsgrupp	Övriga Risktagare
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år utbetald 2020	0	0	0
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år ej utbetald	0	0	0
Rörlig ersättning intjänad tidigare år som under 2020 har minskats genom justering av prestationen	0	0	0

Total ersättning för samtliga anställda inom Serafim Finans inkl. styrelsen	
Totalt utbetald ersättning	21 753 468
Totalt utbetald rörlig ersättning	864 219
Andel rörlig ersättning	3,97%

Alla angivna belopp är exklusive sociala avgifter. Fast ersättning inkluderar inte kostnaden för pensioner.

Kontaktuppgifter

Serafim Finans AB I Kungsgatan 12–14 I Box 162 64 I 103 24 Stockholm I Tel. 08-400 540 50 I
Org.nr.556654-9191