



RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA

Fastställd av styrelsen den 10 december 2024

1. Inledning och bakgrund

Ett värdepappersinstitut ska enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (LVM), 9 kap. 10 §, och den delegerade förordningen till MiFID2 (EU 2017/565), Art. 27, utforma sitt ersättningssystem så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iakttä kundernas intressen eller på ett sätt som uppmuntrar personalen att agera i strid med intressena hos företagets kunder. Vidare framgår av 8 kap 4c § LVM att ett värdepappersbolag ska ha ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering.

Detaljerade regler om värdepappersbolags ersättningssystem framgår av 3a kap. i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse. Av bestämmelserna framgår att ett värdepappersbolag ska ha en dokumenterad ersättningsriktlinje som omfattar alla anställda och vara könsneutral. Riktlinjen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och stå i proportion till värdepappersbolaget, i fråga om såväl dess storlek och interna organisation som verksamhetens omfattning och komplexitet. Ersättningsriktlinjen ska även överensstämma med företagets affärsstrategi och mål, och även beakta långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut. Ersättning till anställda ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier. Ersättningen ska också ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga regelverk, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder. Styrelsen ska anta och regelbundet se över ersättningsriktlinjen och ha ett övergripande ansvar för att övervaka dess genomförande. I denna del ska styrelsen särskilt tillse att ersättningsriktlinjen främjar ansvarsfulla affärsmetoder, rättvis behandling av kunder och undvikande av intressekonflikter i förbindelserna med kunderna (8 kap 8e § LVM).

Syftet med regleringen är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i omfattade företag. Riktlinjen ska innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter. Som ett ”mindre” företag (definierat som företag vars tillgångar inom och utanför balansräkningen inte överstiger i genomsnitt 100 miljoner euro under de senaste fyra räkenskapsåren) omfattas Vator Securities AB (nedan ”Vator” eller ”Bolaget”) inte av krav på uppskjutande av rörlig ersättning eller krav på att rörlig ersättning delvis ska utgå i form av aktier eller andra instrument.

Mot bakgrund av ovanstående har styrelsen i denna Riktlinje fastställt närmare principer och riktlinjer för Bolagets ersättningar till anställda.

2. Definitioner m.m.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda som identifierats i riskanalys enligt avsnitt 3 nedan.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till en anställd. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

I Bolaget förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant fast lön, pensionsförmåner, kontant rörlig ersättning samt ersättning i form av aktier eller aktierelaterade instrument.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvis en resultatbaserad del av ersättningen.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, eventuellt vice verkställande direktör och andra personer i ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

3. Riskanalys och åtgärder för undvikande av intressekonflikter

Bolaget genomför och dokumenterar årligen, under ansvar av VD i samråd med de funktioner som VD bedömer kan tillföra värde till analysen, såsom Bolagets Head of Compliance, en analys av vilka personer som ska anses vara risktagare i Bolaget ("Riskanalysen"). Riskanalysen presenteras för styrelsen för antagande, normalt under Q1 varje kalenderår, samt när nya personer anställs i Bolaget som bedöms vara risktagare (definierat nedan).

Bolaget bedriver ingen handel med finansiella instrument för egen räkning i traditionell mening, lämnar inte krediter, tar inte emot inlåning, men kan från tid till annan ta in aktiepositioner i eget lager i samband med garantigivning till kunder som därefter avyttras i marknaden från det egna lagret. Normalt är därför risknivån i egen balansräkning mycket begränsad men i samband med garantigivning ökar risknivån.

Bolaget bedriver en verksamhet som styrelsen har beslutat genomgående ska kännetecknas av låg risk och god intern kontroll. Löpande kontroller i verksamheten görs både inom olika affärsprocesser och av Bolagets risk- respektive compliance-funktion, vilket minimerar bl.a. Bolagets operativa risker.

En av Bolagets identifierade risker i sin verksamhet är motpartsrisk, dvs risken att motparten i en affär inte fullföljer sina förpliktelser mot Bolaget så att en förlust kan uppstå. Motpartsrisken består framför allt i den typ av "kreditrisk" som består i risken att en kund (inom Corporate Finance) inte fullgör sin skyldighet att erlägga avgift/arvode för ett utfört uppdrag eller risken att en leverantör inte kan leverera tjänster eller varor enligt ett ingånget avtal. Båda dessa motpartsrisker är följdrisker snarare än aktivt tagna risker och kan inte påverkas av en enskild anställd eller grupp av anställda.

"Kreditrisken" motverkas dels av Bolagets system och rutiner för beslut om att åta sig uppdrag, vilket sker i enlighet med Bolagets riktlinje för Uppdragsgodkännande där VD, eller, vid behov, styrelsen, fattar beslutet, dels av Bolagets rutiner för arvodesbetalning inom Corporate Finance, som innebär att ingen emissionslikvid betalas ut från emissionsinstitutet till emittentkunden förrän Bolagets arvode har utbetalats. Även detta är således en risk som inte kan påverkas av en enskild anställd eller grupp av anställda.

Vid de tillfällen då Bolaget agerar emissionsgarant och deltar i en emission får Bolaget en marknadsrisk i form av "aktiekursrisk". Detta är en naturlig risk som uppstår i och med verksamhet med garantiåtaganden och där man får värdera erhållet arvode mot riskerna i det enskilda fallet. Denna risk hanteras enligt Bolagets Riktlinje för riskhantering som är beslutad av styrelsen.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ("Risktagare"). Analysen har gjorts utifrån FFFS 2017:2 2 kap. 1 § p.7 och kommissionens delegerade förordning (EU 2021/2154).

Analysen har dokumenterats separat och resulterat i att följande personer/funktioner anses som Risktagare:

- Samtliga styrelseledamöter
- VD
- CFO/Ekonomichef
- Head of Corporate Finance
- Head of Equity Sales
- Head of Legal
- Centralt funktionsansvarig
- Head of Compliance
- Funktionen för riskhantering (utkontrakterad till FCG)
- Funktionen för internrevision (utkontrakterad till Lüscher & Co Revision AB)

Det noteras att styrelseledamöter och de funktioner som är utkontrakterade inte erhåller rörlig ersättning.

Vidare noteras att ingen anställd omfattas av de kvantitativa kriterierna i art. 4 i kommissionens delegerade förordning (EU 2021/2154).

4. Grundläggande principer och riktlinjer för ersättningar

Bolagets samtliga tillsvidareanställda ("Anställda") erhåller en grundlön i form av fast månadslön. Löner och eventuella förmåner ska anpassas till Bolagets intjäningsförmåga, vara konkurrenskraftiga och rimligt marknadsanpassade i syfte att attrahera och behålla kvalificerad personal samt baseras på den anställdes ålder, utbildning och erfarenhet.

Bolagets ersättningssystem och kriterier för ersättning tillämpas könsneutralt.

Samtliga Anställda (förutom de i kontrollfunktioner) har möjlighet, men dock ingen garanterad rättighet, att erhålla rörlig ersättning. Beslutet att betala ut rörlig ersättning är ett beslut från Bolagets sida och baseras på den beslutande instansens bedömning i enlighet med denna riktlinje. För att ha möjlighet till den rörliga ersättningen förutsätts att 1) Bolaget uppvisar ett positivt resultat, 2) den Anställda har varit fast anställd i minst 6 månader under det verksamhetsår som ersättningen avser, samt 3) anställningen inte har upphört eller sagts upp vid tidpunkten för utbetalning. På grund av den potentiella intressekonflikten som kan uppstå om kontrollfunktioner har möjlighet att erhålla rörlig ersättning har Vator Securities beslutat att ingen anställd som innehar en kontrollfunktion ska erhålla rörlig ersättning.

Rörlig ersättning är ett komplement till den fasta grundlönen som ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt. Styrelsen bedömer att Bolagets ersättningsmodell är anpassad till Bolagets verksamhet och involverar dessutom flera parametrar vilka syftar till att enskilda anställda inte ska få incitament till och inte heller ha möjlighet att ta orimliga risker i syfte att generera hög personlig ersättning.

Bolaget ska se till att den totala rörliga ersättningen inte blir så stor att den begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla eller, vid behov, stärka sin kapitalbas.

Eventuell garanterad rörlig ersättning får endast förekomma i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Sådan ersättning ska, om den förekommer, begränsas till det första anställningsåret.

Beaktat Bolagets fastställda principer och riktlinjer för ersättningar görs bedömningen att ersättningsriktlinjen i sig inte driver risk.

5. Resultatbedömning

Den totala rörliga ersättningen i Bolaget baseras på Bolagets resultat. 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 rörliga ersättningen betalas ut. Vid fastställandet av den totala rörliga ersättningen ska Bolaget ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig och sund kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Det ska finnas en lämplig balans mellan fast ersättning och rörlig ersättning till anställda. Den fasta delen av ersättningen ska stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att den rörliga ersättningen kan sättas till noll. I enlighet med 8 kap 8f § LVM gäller, för anställda som enligt ovan bedömts som Risktagare, att den rörliga ersättningen ska kunna utgöra högst 100 % av den fasta ersättningen till respektive anställd.

Rörlig ersättning till anställd enligt ovan som bedömts **inte** väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil ska kunna uppgå till maximalt fem (5) gånger den fasta ersättningen till respektive anställd. Eventuella avsteg från denna princip ska i varje enskilt fall beslutas av styrelsen.

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till Anställda på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenshetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas, bl.a. en utvärdering av den anställdes prestationer, kundnöjdhet, bidrag till teamkänsla, regelefterlevnad samt god riskmedvetenhet och försiktigt risktagande. För det fall Anställd skulle bryta mot Bolagets interna regler eller relevanta externa regler, kan mekanismer för efterhandsjustering av den rörliga ersättningen tillämpas. Sådana mekanismer kan bestå av nedsättning av ej utbetald rörlig ersättning. Bedömning av eventuella åtgärder för efterhandsjustering ska göras av VD, Styrelseordförande och i förekommande fall kontrollfunktioner. För att efterhandsjustering ska tillämpas krävs ett allvarligt fel eller försummelse av den Anställda.

Styrelsen ska dels fastställa den totala poolen för rörlig ersättning hänförligt det aktuella verksamhetsåret, d.v.s. det högsta beloppet i rörlig ersättning som kan beviljas, dels ersättning till Risktagare. Beslut om rörlig ersättning till övriga anställda ska beredas av en arbetsgrupp för ersättningar som tillsätts av VD. Beslut om övriga ersättningar till anställda som inte är Risktagare ska fattas av VD.

6. Utbetalning av rörlig ersättning

I enlighet med vad som framgår under avsnitt 1 ovan, omfattas Bolaget inte av krav på att skjuta upp rörlig ersättning till Risktagare och Bolaget tillämpar inte heller sådant uppskjutande. Utbetalning av rörlig ersättning sker vid två tillfällen under utbetalningsåret (d.v.s. det kalenderår

som infaller året efter det kalenderår som den rörliga ersättningen hänför sig till): i nära anslutning till årsstämma (i regel under april månad) och i september månad.

Vidare omfattas inte Bolaget av kravet på att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till Risktagare ska bestå av aktier eller andra instrument och Bolaget tillämpar inte heller detta krav.

7. Styrning, uppföljning, kontroll och rapportering

Styrelsen ska tillse att denna ersättningsriktlinje tillämpas och följs upp.

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande att utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningsriktlinje och ersättningssystem. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionerna för riskhantering och regelefterlevnad delta i lämplig utsträckning. Styrelsens ordförande ska också ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut, däribland fastställande av den totala poolen för rörlig ersättning, samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Styrelsens ordförande ingår inte i Bolagets verkställande ledning och han bedöms ha tillräckligt med kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättningar.

Internrevisionsfunktionen ska årligen kontrollera att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna Riktlinje och ska skriftligen rapportera resultatet av granskningen till Bolagets styrelse senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Denna Riktlinje ska ses över och uppdateras löpande.

8. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolagets styrelse ska tillse att en redogörelse för ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen offentliggörs. Sådan redogörelse ska innehålla relevant, tydlig och begriplig information om principerna i denna Riktlinje.

Uppgifterna i redogörelsen bör publiceras i sådan form att enskilda personers ekonomiska förhållanden inte riskerar att avslöjas.

Redogörelsen ska framgå av årsredovisningen, i en bilaga till årsredovisningen och på Bolagets webbplats samt innehålla de uppgifter som framgår av FFFS 2014:12 och i synnerhet art 46 i värdepappersbolagsförordningen (EU 2019/2033). I det fall redogörelsen inte framgår av årsredovisningen eller bilaga till årsredovisningen, ska Bolaget i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs.

Redogörelsen ska vara tillgänglig minst ett år efter att den offentliggjorts.

9. Information till anställda

Bolagets VD ska ansvara för att informera samtliga anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

Bedömningsprocessen och ersättningsriktlinjen bör vara tillgänglig för alla anställda.
