



VATOR SECURITIES

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen den 2 maj 2018

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 iaktta kundernas intressen eller på ett sätt som uppmuntrar personalen att agera i strid med intressena hos företagets kunder.

Vidare fastslås att ersättning till anställda inte uteslutande eller till övervägande del ska 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.

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag 2 kap. 1 § ska ett värdepappersbolag ha en dokumenterad ersättningspolicy som bl.a. beskriver grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Ersättningspolicyn ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och dels motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda. Vidare framgår av 2 kap. 2 § att ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Syftet med regleringen är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i omfattade företag. Mot bakgrund av ovanstående har styrelsen i denna policy fastställt närmare principer och riktlinjer för Vator Securities AB:s (nedan Bolaget) ersättningar till anställda.

2. Definitioner m.m.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda som identifierats i riskanalys i 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, provisionslön 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. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning. Den provisionslön som förekommer i Bolaget betraktas, mot bakgrund av den osäkerhet som finns kring begreppet, som rörlig ersättning.

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

3. Riskanalys - Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Bolaget bedriver ingen handel med finansiella instrument för egen räkning, lämnar inte krediter och tar inte emot inlåning, varför risknivån i egen balansräkning är mycket begränsad.

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 compliancefunktion, vilket minimerar bl.a. Bolagets operativa risker.

Bolagets huvudsakliga risk är motpartsrisk, dvs risken att motparten i en affär inte fullföljer sina förpliktelser mot Bolaget så att en förlust kan uppstå. Motpartsrisken består framförallt i dels avvecklingsrisk som uppstår när transaktioner inte avvecklas på avtalad likviddag, och dels 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.

Avvecklingsrisken hanteras främst genom principen för marknadsavveckling genom s.k. ”delivery versus payment” och reglerna kring central motpartsclearing. ”Kreditrisken” motverkas dels av Bolagets system och rutiner för beslut om att åta sig uppdrag, vilket beslutas av Bolagets Uppdragskommitté som utgör del av Bolagets styrelse, och dels av Bolagets rutiner för arvodesbetalning inom Corporate Finance, som innebär att ingen emissionslikvid betalas ut från emissionsinstitutet till kundbolaget förrän Bolagets arvode har utbetalats. Även detta är således en risk som inte kan påverkas av en enskild anställd eller grupp av anställda. Antalet medarbetare som kan anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, såväl direkt som indirekt, är således mycket begränsade.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen har gjorts utifrån FFFS 2011:1 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU 604/2014). Analysen har resulterat i följande bedömning.

Verkställande ledning m.fl.

Bolaget har en VD, dock ingen vice VD. VD samlar från tid till annan viss funktion, såsom administratör och projektledare, för råd- och informationsgivning. Bolaget har dock ingen formell ledningsgrupp. Endast Bolagets VD kan därmed, inom denna personalkategori, genom sin ställning anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Övrigt ledningsansvar

Bolaget har tre affärsenheter, Corporate Finance, Kapitalförvaltning och Andrahandsmarknaden. Corporate Finance och Kapitalförvaltning är att betrakta som för Bolaget väsentliga affärsenheter. Andrahandsmarknaden är inte att betrakta som en väsentlig

affärsenhet, snarare en servicefunktion i verksamheten. Ansvarig för Corporate Finance är Bolagets VD. När det gäller ansvaret för affärsenheten Kapitalförvaltning innefattar ansvaret inte ansvar för strategiska eller andra grundläggande beslut om affärsverksamheten, inte heller ansvar för risktagande och hanteringen av detta inom affärsenheten. Detta ansvar ligger för samtliga affärsenheter på styrelse och VD. Ansvaret innefattar inte heller ansvar för lönesättning eller andra ersättningsfrågor inom enheten. Ansvaret utgör ett rent administrativt ansvar för den dagliga verksamheten. Mot bakgrund härav bedöms inte ansvarig för denna affärsenhet ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil.

Det finns ingen i Bolaget, utöver VD, som har ansvar för en funktion som svarar för rättsliga frågor, finansfrågor (inkl. beskattning och budget), personal, IT eller ekonomisk analys.

Bolaget har ingen riskkommitté.

Det finns ingen i Bolaget, utöver VD, som ansvarar för att föreslå, besluta om, godkänna eller inge veto mot krediter eller införandet av nya produkter. Bolaget tillhandahåller inga kreditprodukter och har inget handelslager.

Kontrollfunktioner

Ingen av de ansvariga för Bolagets funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) eller internrevision är anställda i Bolaget och omfattas således inte av Bolagets ersättningssystem.

Kvantitativa kriterier

Ingen av Bolagets anställda erhöll under föregående budgetår en total ersättning motsvarande minst 500 000 euro.

Enligt EU-Kommissionens delegerade förordning (604/2014) ska ett företag fastställa vilka anställda som befinner sig inom en gräns på 0,3 % av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under föregående budgetår. Eftersom Bolaget endast har 19 anställda blir detta endast fråga om en person ($19 \times 0,3 \% = 0,057$). Den anställde som fått högst ersättning under föregående budgetår har inte arbetsuppgifter och befogenheter som innebär ansvar för strategiska eller andra grundläggande beslut om affärsverksamheten, inte heller ansvar för risktagande och hanteringen av detta. Detta ansvar ligger för samtliga affärsenheter på styrelse och VD. Därmed har den anställde inte heller en väsentlig inverkan på riskprofilen i affärsenheten där denne är verksam, genom den verksamhet som bedrivs.

Ingen av de övriga kvantitativa kriterier som framgår av EU förordningens artikel 4 är heller uppfyllda.

Sammanfattningsvis utvisar analysen att endast Bolagets VD genom sin ställning och sitt ansvar kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

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.

Samtliga Anställda har också möjlighet att erhålla provisionslön förutsatt att Bolaget gör ett positivt resultat och att den anställda är anställd vid utbetalningstillfället. Provisionslönen baseras på en redan genererad intäkt hos Bolaget och respektive verksamhetsområde och har enligt Bolagets uppfattning ingen koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bolagets balans- eller resultaträkning. Bolaget har ändå valt att betrakta denna provisionslön som rörlig ersättning. Någon annan form av rörlig ersättning i Bolaget.

Provisionslönen 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 dessutom involverar 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 bör se till att den totala provisionslönen 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.

5. Resultatbedömning och riskjustering

Den totala provisionslönen i Bolaget baseras på Bolagets resultat. Det ska finnas en lämplig balans mellan fast ersättning och provisionslön. Den fasta delen av ersättningen ska stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att provisionslönen kan sättas till noll. För anställda som bedömts väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil, dvs i Bolagets fall endast VD, ska provisionslönen kunna utgöra högst 50 % av den totala ersättningen till respektive anställd. Provisionslön till anställd 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 dessa principer ska i varje enskilt fall beslutas av styrelsen.

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 provisionslönen betalas ut.

Bolaget ska basera provisionslönen 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 samt regelefterlevnad. De finansiella och icke- finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Styrelsen ska besluta om ersättning till VD, samt i förekommande fall till vice VD. Beslut om provisionslön till övriga anställda ska fattas av en arbetsgrupp för ersättningar som tillsätts av VD och styrelsens ordförande. VD beslutar om övriga ersättningar till anställda.

Bolaget ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

6. Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Minst 60 % av rörlig ersättning till anställda som bedömts ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, som uppgår till minst 100 000 kr under ett år, ska skjutas upp i minst 3 år innan den betalas ut. Rörlig ersättning uppgående till maximalt 100 000 kr kan betalas ut direkt, dvs samma år som den beslutas. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska Bolaget ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen. Utbetalning av innehållen ersättning utbetalas därefter i enlighet med styrelsens beslut och i enlighet med tillämplig lagstiftning. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska betalas ut pro rata, dvs en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp, dvs 1/3 av uppskjuten ersättning år 1 (året efter att ersättningen beslutats), 1/3 år 2 osv.

Den uppskjutna ersättningen ska endast betalas ut eller övergå till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation (kopplat till Bolagets kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Rätten till den uppskjutna delen av ersättningen ska även helt kunna falla bort av samma skäl.

Rätten till utbetalning av uppskjuten ersättning påverkas inte av att den anställdes anställning hos Bolaget upphört, förutom i händelse av att den anställda begått brott som berör Bolaget eller då anställd i samband med egen uppsägning övergår till en konkurrent. Anställds rörliga ersättning kan också justeras om det visar sig att den anställda i övrigt brutit mot externa eller interna regler. Detta innebär att rätten till utbetalning av uppskjuten ersättning helt kan falla bort.

7. Styrning, uppföljning, kontroll och rapportering

Styrelsen ska tillse att denna ersättningspolicy tillämpas och följs upp.

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande att utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy. Styrelsens ordförande ingår inte i Bolagets verkställande ledning och han har tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Internrevisionsfunktionen ska årligen kontrollera att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Funktionen ska delta i bedömnings- och utvärderingsprocess enligt ovan och ska skriftligen rapportera resultatet av granskningen till Bolagets styrelse senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Denna policy 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 fastställs. Sådan redogörelse ska innehålla relevant, tydlig och begriplig information om principerna i denna policy.

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. 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 ersättningspolicyn bör vara tillgänglig för alla anställda.
