



VATOR SECURITIES

Vator Securities AB

- Redogörelse för ersättningar avseende verksamhetsåret 2020

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 ersättningsystem 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 ersättningsystem 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 ersättningsystem 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, rörlig lön.

Rörlig lön: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvisen 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.

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

Bolagets Riskanalys genomförs och dokumenteras årligen under ansvar av Bolagets VD i samråd med de funktioner som VD bedömer kan tillföra värde till analysen, t.ex. Bolagets Compliance officer när det gäller information om för analysen tillämpliga regelverk.

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 compliance-funktion, 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 framför allt 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.

"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, 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 hade fram till februari 2021 ingen ledningsgrupp i egentlig mening. Dock samlades från tid till annan VD och andra nyckelpersoner för att diskutera och organisera dagliga verksamhetsfrågor. Vissa anställda hade ansvar för att organisera det dagliga arbetet inom sitt respektive ansvarsområde. Ingen av dem hade dock någon beslutsfattande position och har därför ingen väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil. Det var endast VD som fattade beslut om vilka risker Bolaget ska ta på sig, dvs vilka uppdrag Bolaget ska anta, i förekommande fall i samråd med Uppdragskommittén. Vator har inte heller någon vice VD. Endast Bolagets VD kunde därmed, inom denna personalkategori, genom sin ställning anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Övrigt ledningsansvar

Bolaget har från och med 2019 två affärsenheter, Corporate Finance och Corporate Broking (uppdragsanalys). Endast Corporate Finance är att betrakta som en för Bolaget väsentlig affärsenhet. Corporate Broking är i dagsläget inte att betrakta som en väsentlig affärsenhet, snarare en servicefunktion i verksamheten. Ledningsansvaret för Corporate Finance åligger

Bolagets VD.

Bolagets jurist ansvarar för rättsliga frågor och ekonomirapporteringsfrågor i Bolaget. Detta ansvar innebär att juristen utreder bereder och presenterar förslag i rättsliga frågor och finansfrågor. Beslut i dessa frågor fattas dock av VD och/eller styrelse. Mot denna bakgrund anses inte juristen ha någon väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Det finns ingen i Bolaget, utöver VD, som har ansvar för en funktion som svarar för 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.

Mot bakgrund av ovanstående bedöms VD vara den enda i Bolaget som genom sin ledningsansvarsställning anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Kontrollfunktioner

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

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 rörlig lön förutsatt att Bolaget gör ett positivt resultat och att den anställda är anställd vid utbetalningstillfället. Den rörliga lönen baseras på en redan genererad intäkt hos Bolaget och respektive verksamhetsområde och har enligt Bolagets uppfattning ingen koppling till sådana framtida risk åtaganden som kan komma att ändra Bolagets balans- eller resultaträkning.

Den rörliga lönen 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 rörliga lönen 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.

Dessa grundläggande principer och riktlinjer för ersättningar innebär att denna ersättningspolicy driver inte i sig någon risk.

5. Resultatbedömning och riskjustering

Den totala rörliga lönen i Bolaget baseras på Bolagets resultat. Det ska finnas en lämplig balans mellan fast ersättning och rörlig lön. Den fasta delen av ersättningen ska stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att den rörliga lönen kan sättas till noll. För anställda som bedömts väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil, dvs i Bolagets fall endast VD, ska den rörliga lönen kunna utgöra högst 50 % av den totala ersättningen till respektive anställd. Den rörliga lönen 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 den rörliga lönen betalas ut.

Bolaget ska basera den rörliga lönen 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 rörlig lön 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. Redovisning av ersättningar till anställda hänförliga till verksamhetsåret 2020

	Fast lön	Rörlig lön	Summa
Verkställande ledning (1 pers)	1 200 000 kr	- kr	1 200 000 kr
Övriga anställda	12 796 841 kr	8 600 000 kr	21 396 841 kr
Totalsumma:	13 996 841 kr	8 600 000 kr	22 596 841 kr