



VATOR SECURITIES

Vator Securities AB

ERSÄTTNINGSPOLICY avser verksamhetsåret 2021

Fastställd av styrelsen den 19 maj 2021

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 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. Som ett ”mindre” företag (företagets tillgångar överstiger i genomsnitt inte 5 miljarder euro under de senaste fyra räkenskapsåren) omfattas Bolaget inte av krav på uppskjutande av rörlig ersättning. 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 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, 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 enligt det externa regelverket 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 dock, mot bakgrund av den osäkerhet som finns kring begreppet, som rörlig ersättning.

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 - Intressekonflikter

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 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 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.

Eftersom beslut för att åta sig uppdrag beslutas av Bolagets Uppdragskommitté innebär det också att eventuella ”Intressekonflikter” minimeras då enskilda medarbetare inte kan påverka intäkterna och därmed Bolagets resultat. Enskilda medarbetare som kan anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, såväl direkt som indirekt, är således mycket begränsade.

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 riskpolicy 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 2011:1 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU 604/2014). Analysen har dokumenterats separat och resulterat i att följande personer/funktioner anses som Risktagare:

- VD
- CFO/Ekonomichef
- COO
- Head of Corporate Finance
- Head of Equity Sales
- Head of Legal
- Head of Certified Adviser

Sammantaget 6 personer då två av funktionerna ovan innehas av en och samma person.

Ansvariga för Bolagets kontrollfunktioner är f.n. outsourcade och omfattas inte av denna Ersättningspolicy.

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 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 förekommer inte.

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 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 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.

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

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 enligt ovan bedömts väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil ska provisionslönen kunna

utgöra högst 50 % av den totala ersättningen till respektive anställd. Provisionslön 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 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 resultatenhets 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

Som ett ”mindre” företag (företagets tillgångar överstiger i genomsnitt inte 5 miljarder euro under de senaste fyra räkenskapsåren) omfattas Bolaget inte av krav på uppskjutande av rörlig ersättning och Bolaget tillämpar inte heller sådant uppskjutande.

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. 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 pool för rörlig ersättning, 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 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.
