

ERSÄTTNINGSPOLICY

2024-09-24

Innehåll

1	Bakgrund	3
1.1	Riktlinjernas omfattning	3
1.2	Relevanta personer	3
2	Affärsstrategi och målsättning med Garantums verksamhet.....	4
3	Verksamhetens art, omfattning och komplexitet	4
3.1	Storlek.....	4
3.2	Intern organisation	4
3.3	Komplexitet.....	5
4	Ersättningar.....	5
4.1	Fast ersättning	6
4.2	Särskilda ersättningar eller förmåner.....	6
4.3	Rörlig ersättning.....	6
4.4	Uppskjutande	7
4.5	Fördröjd utbetalning - förenklad.....	7
4.6	Fördröjd utbetalning – verkställande ledning m.fl.....	7
4.7	Justering av rörliga ersättningar	7
4.8	Garanterade rörliga ersättningar	8
4.9	Risksäkringsstrategier	8
5	Beredande av ersättningsärenden och rapportering avseende särskilt höga ersättningar	8
6	Särskild beredning, bedömning och beslut i styrelsen som avser ersättningar	9
7	Uppföljning av riktlinjerna och utbetalda ersättningar	9
8	Offentliggörande	9

1 Bakgrund

Dessa riktlinjer anger grunderna för hur ersättningar ska fastställas samt hur ersättningssystemet ska tillämpas och följas upp. Riktlinjerna är upprättade i enlighet med 9 kap 10 § i lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, Delegerad förordning till Mifid 2 (2017/565, artikel 27), Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning (Föreskriften), tillsynsförordningen nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, samt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil (Ersättningsförordningen). ESMA:s reviderade riktlinjer för ersättningskrav (3 april 2023) är hanterat som allmänt råd.

Riktlinjen ska revideras vid behov, dock minst årligen. Ansvarig för översyn och revidering av detta dokument är VD.

1.1 Riktlinjernas omfattning

Riktlinjerna omfattar Garantum Fondkommission AB och Garantum Invest AB (Garantum eller Bolaget). Koncernbolag och anställd i koncernbolag, som inte omfattas av andra riktlinjer för ersättningar och som ingår i den koncern i vilken Garantum ingår, jämföras i dessa riktlinjer med anställd i Garantum. Riktlinjerna omfattar även Bolagets anknutna ombud i den utsträckning som närmare anges nedan.

Styrelsen ska innan dessa riktlinjer antas konsultera funktionen för regelefterlevnad (Compliance). VD ska ansvara för tillämpningen av riktlinjerna samt tillse att riktlinjerna följs.

1.2 Relevanta personer

Riktlinjerna träffar alla anställda men särskilda bestämmelser finns för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil (Risktagare) och personer som har en direkt eller indirekt inverkan på de investerings- och sidotjänster som tillhandahålls av Bolaget eller Bolagets uppförande i den utsträckning som ersättning till sådana personer kan skapa intressekonflikter som uppmuntrar till att agera i strid med kundens intressen (tillsammans Relevanta personer). Risktagare utgörs av personer som ingår i en ledningsgrupp, ansvariga för kontrollfunktionerna, avdelningschefer och vissa specialistbefattningar. Därutöver kan ytterligare anställda träffas av denna definition enligt vad som framgår av Föreskriften och Ersättningsförordningens kvalitativa och kvantitativa kriterier.

I samband med att rörliga ersättningar bereds (normalt en gång per år) ska Bolaget göra en bedömning och en översyn av vilka anställda som utgör Relevanta personer.

Anställda hos anknutna ombud anses inte ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil men har en inverkan på Bolagets tjänster och produkter. För sådana anställda ska därför ett ersättningsystem tillämpas som har en balans mellan fast och rörlig ersättning, inte uppmuntrar till försäljning och marknadsföring i strid med kundernas intresse och som till övervägande del baseras på lämpliga kvalitativa kriterier.

2 Affärsstrategi och målsättning med Garantums verksamhet

Garantum är ett värdepappersbolag, verksamt inom området strukturerade produkter, som tillhandahåller kvalificerade finansiella tjänster till företag och privatpersoner. Bolagets huvudsakliga verksamhet är att paketera och distribuera placeringserbjudanden samt erbjuda service och förvaltning av dessa. Målet med verksamheten är att erbjuda marknaden konkurrenskraftiga produkter och kringtjänster samt ge ett alternativ till de stora institutens investeringsprodukter.

Bolaget har en grundläggande värdering att endast driva verksamhet inom sådana områden som förstås av ägarna, ledningen och involverad personal och värdesätter den långsiktiga relationen med kunder och återförsäljare.

De produkter och tjänster som Bolaget erbjuder ska vara tydliga och inte innehålla försvårande detaljer utan att Bolaget förklarar dessa för investeraren.

Ägarnas avsikt med Bolaget är att det ska drivas långsiktigt för att bibehålla en etablerad position på den nordiska finansmarknaden inom segmentet strukturerade produkter.

3 Verksamhetens art, omfattning och komplexitet

3.1 Storlek

Bolaget har en marknadsandel som placerar Bolaget bland de största inom segmentet strukturerade produkter. Bolagets andel och position bland de företag som erbjuder investeringsprodukter är dock mindre.

3.2 Intern organisation

Garantum ägs till 100 % av Garantum Invest AB. Staber och stödfunktioner har i huvudsak centraliserats till Garantum Invest.

Bolaget har närvaro i och bedriver gränsöverskridande verksamhet i Norge. Bolaget har avtal med anknutna ombud. Därtill har Bolaget träffat distributionsavtal med externa distributörer, t ex värdepappersbolag och banker.

3.3 Komplexitet

Bolaget har bl.a. tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, investeringsrådgivning, handel för egen räkning, utförande av order och placering av finansiella instrument utan fast åtagande.

Bolagets komplexitet kan ses ur två perspektiv antingen genom en formell syn utifrån de verksamheter som Bolaget har tillstånd att driva eller utifrån hur den faktiska verksamheten under varje tillstånd utövas. Bolaget har tillstånd för en större del av de investeringstjänster och investeringsverksamheter som ett värdepappersbolag kan erhålla men verksamheten under respektive tillstånd är i flera fall begränsad i omfattning eller i fråga om exponering.

Garantum är inte i någon varaktig omfattning motpart i de transaktioner som uppstår när strukturerade produkter arrangeras. Inte heller är Garantum emittent eller motpart i de finansiella instrument som paketeras och distribueras. Dock tar Garantum positioner som en följd av att Garantum ställer priser på andrahandsmarknaden.

Garantum är inte ett betydande företag i den mening som avses i föreskrifter.

4 Ersättningar

Garantums totala ersättningar till anställda och uppdragstagare ska präglas av långsiktighet och utgå från historiska och bedömda framtida resultat. Ersättningar ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande och ska inte förstärka intressekonflikter. Rörliga ersättningar ska därför inte baseras på utfallet i kundens eller Bolagets portföljer om detta kan antas leda till ökat risktagande för Bolaget eller att kundens intressen och önskemål åsidosätts. Rörlig ersättning, får inte vara baserad enbart på kvantitativa kommersiella kriterier, t ex volym eller intjäning, utan ska även innehålla lämpliga kvalitativa kriterier för regelefterlevnad, kundintresse och tjänsternas kvalitet.

Kriterierna för rörlig ersättning ska för personal hos anknutna ombud inte utformas så att konflikt uppstår med principerna i dessa riktlinjer.

Det ska finnas balans mellan fast och rörlig ersättning. Vad som är en lämplig balans avgörs från anställd till anställd och kan skilja mellan olika anställningskategorier och bedöms utifrån vad som kan anses vara normalt hos konkurrenter och andra aktörer på finansmarknaden för motsvarande position. Den rörliga ersättningen kan högst uppgå till 100 % av den fasta ersättningen för Risktagare. Med beaktande av kravet på balans kan avsteg från detta göras för övriga Relevanta personer.

Beroende på roll, prestation av den anställda och Bolagets resultat varierar den totala kompensationen. Hänsyn bör även tas till hur den anställda utvecklas i Bolaget när man beslutar om kompensation.

4.1 Fast ersättning

Alla anställda erhåller en fast på förhand bestämd ersättning (fast ersättning) antingen som månadslön eller som timlön. Därutöver kan, som en del av den fasta ersättningen, premiebestämda pensionsavsättningar utgå till anställda enligt tillämplig pensionspolicy med ett belopp som beräknas på basis av månadslönen. Den fasta ersättningens storlek ska spegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar och ska, tillsammans med eventuell rörlig ersättning, vara konkurrenskraftig i förhållande till de ersättningsnivåer som gäller för motsvarande anställda hos andra jämförbara företag på finansmarknaden.

Den fasta ersättningen ska vara så stor att den anställdes månadslön kan anses utgöra en normal fast lön och att den anställda inte görs beroende av att rörlig ersättning utgår.

Fast lön utbetalas normalt den 25 varje månad eller vid närmast föregående eller följande bankdag. Pensionsavsättningar görs månadsvis.

Anställda har en gång per år ett lönesamtal med närmaste chef.

4.2 Särskilda ersättningar eller förmåner

Garantum ska vara restriktiv med andra ersättningar än kontanta ersättningar.

S k gratifikationer till mindre belopp kan utgå till enskilda anställda från tid till annan.

Garantum kan lämna de anställda ett bidrag för bl.a. friskvård.

Garantum kan förse anställda och uppdragstagare med tjänstetelefon och IT-hjälpmiddel avsedda för tjänsten samt andra sedvanliga anställningsförmåner men ska inte ge de anställda t ex bil- eller bostadsförmåner annat än om synnerliga skäl talar för detta. Detta gäller dock inte för Bolaget kostnadsneutrala förmåner.

4.3 Rörlig ersättning

All ersättning som ges de anställda och som inte är fast ersättning eller särskilda ersättningar utgör rörlig ersättning. Merparten av de anställda kan erhålla rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen beräknas inklusive semesterförmåner. Bolagets totala kostnad (d v s ersättning, sociala avgifter och semesterförmåner) för den rörliga ersättningens storlek är kopplad till Bolagets resultat och den anställdes prestationer och ska spegla uppfyllandet av kvalitativa, och i

vissa fall även kvantitativa, kriterier enligt vad som närmare bestäms av Bolaget från tid till annan. Kriterierna för rörlig ersättning ska inte utformas så att konflikt uppstår med Bolagets skyldighet att agera riskmedvetet och iaktta kundernas intressen.

Ersättning till kontrollfunktioner ska baseras på målsättningar av främst kvalitativ natur för den aktuella funktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden som kontrolleras. Eventuell rörlig ersättning utbetalas, om inte annat särskilt anges, normalt under det första halvåret efter intjänandeåret i enlighet med de uppskjutanderegler som framgår av dessa riktlinjer.

4.4 Uppskjutande

4.5 Fördröjd utbetalning - förenklad

För Relevanta personer som inte är Risktagare eller anställda hos anknutna ombud gäller att den del av den rörliga ersättningen som överstiger 200 000 kr ska utbetalas till hälften året efter intjänandeåret och till hälften inom 2 år efter intjänandeåret.

Fördröjd utbetalning - anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

För anställda med rörliga ersättningar som under ett år uppgår till minst 100 000 kronor gäller att uppskjutande sker med minst 40 % av den totala rörliga ersättningen över tre till fem år. Utbetalning av den uppskjutna delen får göras tidigast ett år efter att ersättningsbeslut fattats och ska ske jämnt fördelat över uppskjutandeperioden.

4.6 Fördröjd utbetalning – verkställande ledning m.fl.

För verkställande ledning och sådana anställda som anges i föregående stycke som har rörliga ersättningar på särskilt högt belopp gäller att minst 60 % av den rörliga ersättningen ska skjutas upp och utbetalas fördelat över tre till fem år. Utbetalningen av den uppskjutna delen får göras tidigast ett år efter att ersättningsbeslut fattats och ska ske jämnt fördelat över uppskjutandeperioden.

4.7 Justering av rörliga ersättningar

Bolaget har rätt att om synnerliga skäl föreligger, och i den utsträckning som tillämplig lagstiftning, praxis och sedvänja medger, återta rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Med synnerliga skäl avses bl.a. att den anställdes agerande har lett till betydande förluster, grunden för beräkningen av den rörliga ersättningen, inklusive eventuell tidigare meddelad provisionslönedel, är felaktig eller att den anställda har agerat i strid med de kundskyddsprinciper som följer av Bolagets tillstånd att driva verksamhet. I regel bortfaller all uppskjuten rörlig ersättning, inklusive eventuell tidigare meddelad uppskjuten provisionslön, om den anställda säger upp sin anställning eller blir uppsagd.

Bolaget har vidare möjlighet att förlänga uppskjutandeperioden för redan beslutade ersättningar om Bolagets eller koncernens finansiella situation avsevärt försämras och sådan försämring inte endast är av tillfällig karaktär. Vid extraordinära omständigheter kan beslutad och uppskjuten ersättning falla bort helt.

Förluster i enskilda av Garantums årsräkenskaper som inte påverkar Garantums förmåga att bedriva fortsatt verksamhet är i sig inte grund för Garantum att återta meddelad ersättning.

4.8 Garanterade rörliga ersättningar

Garantum kan ingå avtal om garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställning om särskilda skäl finns för det. Sådana skäl kan t ex vara att överbrygga en anställds villkor vid extern rekrytering. Garanterad rörlig ersättning får endast utgå för det första anställningsåret.

4.9 Risksäkringsstrategier

Ingen anställd får tillämpa personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att undanröja effekterna av att ersättning justeras eller återtas.

5 Beredande av ersättningsärenden och rapportering avseende särskilt höga ersättningar

Ramarna för den rörliga ersättningen beslutas av styrelsen, efter hörande av ägarna, och utgår endast då Bolaget och koncernen visar positivt resultat och endast då Bolaget och koncernen förmår att med betryggande marginal upprätthålla lagstadgade kapitaltäckningskrav och/eller annan lämplig målsättning för Bolagets och koncernens finansiella situation. Vad som är betryggande marginal avgörs från år till år och kan vara baserat på konjunktur, motsvarande marginal hos andra jämförbara bolag, förväntade intäkter och utgifter eller andra lämpliga mått.

VD eller personalansvarig ska varje år på basis av dessa riktlinjer, Föreskriften och Ersättningsförordningen samt andra relevanta riktlinjer föreslå kretsen av Relevanta personer, vilka uppskjutanderegler som den anställde omfattas av samt kriterierna för rörlig ersättning. Förslaget ska beakta samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med ersättningssystemet.

För anställda hos anknutna ombud ska det anknutna ombudet beräkna ersättning utifrån de kriterier som anges i riktlinjerna.

Vid bedömning av särskilt höga ersättningar samt inverkan på kretsen av Relevanta personer ska Föreskriftens och, Ersättningsförordningens bestämmelser gälla. I den mån ersättning utgår som träffas av dessa regler ska personalansvarig tillsammans med koncernchef och Bolagets VD analysera om den anställde ska anses vara en Relevant person. Bolagets VD ansvarar också för att

rapportering, och i förekommande fall förhandsgodkännande, sker eller inhämtas från behörig myndighet när anställds ersättning överstiger de tröskelvärden på 500 000, 750 000 respektive 1 000 000 euro som anges i Ersättningsförordningen.

I samråd med ägargruppen och efter förslag från ansvariga chefer beslutar koncernchef tillsammans med Garantums VD om fördelningen till enskilda anställda i Garantum om inget annat anges.

6 Särskild beredning, bedömning och beslut i styrelsen som avser ersättningar

Styrelsen ska minst årligen på basis av en ersättningsanalys besluta om antagande av det interna regelverket och dessa riktlinjer.

Styrelsen fattar beslut om ersättning till den verkställande ledningen samt till ansvariga för kontrollfunktionerna. Vidare fattar styrelsen beslut om lämpliga åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets riktlinjer för ersättningar.

De beslut som anges i föregående stycke ska beredas av en ledamot i styrelsen som har tillräcklig kunskap och erfarenhet och som inte ingår i Bolagets verkställande ledning. Ledamoten ska även göra en oberoende bedömning av dessa riktlinjer. Lämpliga kontrollfunktioner ska delta i den process som syftar till att ledamoten ska kunna göra denna bedömning.

7 Uppföljning av riktlinjerna och utbetalda ersättningar

En oberoende kontrollfunktion ansvarar för att minst en gång om året kontrollera tillämpningen av dessa riktlinjer och senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet till styrelsen.

8 Offentliggörande

Bolaget ska på sin webbplats förklara hur ersättningssystemet stämmer överens med riktlinjerna och de krav som ställs på Bolaget ifråga om ersättningar.