

REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR I WAIZER AB

Ersättningar hänförliga till verksamhetsåret 2020

Allmän information

Waizer AB ("Bolaget") är ett värdepappersbolag som står under Finansinspektionens tillsyn. Bolaget har antagit en ersättningspolicy och tillämpar ett ersättningssystem i enlighet med de krav som följer av lagen om värdepappersmarknaden och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag.

Det övergripande målet med ersättningssystemet är att vara förenlig med och främja sund och effektiv riskhantering och risktagande. Bolagets ersättningssystem ska vidare beakta Bolagets långsiktiga intressen och skydda dess kunder samt tillse att Bolagets långsiktiga resultat och finansiella ställning inte äventyras. Policyn syftar även till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunderna.

Genom att anställda i Bolaget erhåller konkurrenskraftig ersättning ökar Bolaget sina möjligheter att attrahera, behålla och motivera personal. Ett väl utformat ersättningssystem bidrar också till att stimulera de anställda att arbeta mot bolagsgemensamma mål och bidra till en långsiktig värdeökning för Bolaget och dess intressenter.

I enlighet med tillämplig lag och föreskrift samt Europaparlamentets och rådets förordning nr 575/2013 (CRR) offentliggör Bolaget genom detta dokument information om sin ersättningspolicy och -system samt dess tillämpning.

1. Uppgifter om beslutsprocessen för ersättningspolicyn, riskanalys och kontroll

Ersättning till Bolagets anställda utgår i enlighet med den ersättningspolicy som årligen beslutas om av styrelsen och som gäller för samtliga anställda i Bolaget ("Ersättningspolicy"). Ersättningspolicyn är upprättad i enlighet med bestämmelser om ersättningar i den finansiella sektorn och ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka ett överdrivet risktagande och främja ett långsiktigt positivt resultat för Bolaget.

Styrelsen är ytterst ansvarig för tillämpningen och efterlevnaden av Ersättningspolicyn. Den senaste versionen av ersättningspolicyn antogs den 25 augusti 2020.

Bolaget gör årligen en analys i syfte att identifiera så kallad "särskilt reglerad personal" ("Riskanalys"). Med särskilt reglerad personal avses de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, vilket bland annat inkluderar ledande befattningshavare, anställda på strategiska positioner och anställda i kontrollfunktioner. Fastställandet av särskilt reglerad personal görs delvis utifrån de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, delvis utifrån de risker som fastställts i Riskanalys. Riskanalysen är det interna dokument som Bolaget använder för att fastställa särskilt reglerad personal i Bolaget och ska beakta samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

VD är ansvarig för att årligen genomföra Riskanalysen och fastställa ett förslag på särskilt reglerad personal som ska tillställas styrelsen för godkännande.

En oberoende kontrollfunktion ska årligen granska att Bolagets ersättningssystem följer Ersättningspolicyn och därefter rapportera sina iakttagelser till VD och styrelse. Bolagets oberoende Regelefterlevnadsfunktion genomförde en kontroll av ersättningssystemet och rapporterade densamma under våren 2021.

I tillägg genomför styrelsen, genom den särskilt utsedda ledamoten i styrelsen, årligen en oberoende bedömning av Ersättningspolicyn och ersättningssystemet.

Styrelsen beslutar om lämpliga åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy efter förslag från den av styrelsen särskilt utsedda ledamoten i styrelsen, VD eller funktionen för regelefterlevnad.

2. Uppgifter om sambandet mellan ersättning och resultat och kriterier för resultatmätning och riskjustering

Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och i nivå med det som gäller i branschen baseras på individuella befattningshavares ansvar och prestation. Ersättningens utformning och nivå ska vara förenlig med Bolagets övergripande värderingar och långsiktiga värdeskapande.

All ersättning, såväl rörlig som fast, ska vara sund och rimliga samt stå i proportion till den anställdes ansvar, kompetens och prestation.

Om Ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Vid fastställandet av Rörlig ersättning till den anställda ska Bolaget, när det är relevant och lämpligt, se över och säkerställa att den Rörliga ersättningens relation till den fasta ersättningen inte kan förväntas ge upphov till incitament eller på annat sätt främja intressena hos Bolaget eller den anställda i strid med intressena hos Bolagets kunder.

Anställda i Bolaget ersätts primärt genom fast ersättning. Fast ersättning består av månadslön samt, i förekommande fall, sedvanliga pensionsavsättningar. Bolaget tillämpar individuell lönesättning baserat på bland annat prestation och inställning till arbetet. Löneprocessen ska stimulera till ett bra arbetsresultat och uppmuntra till engagemang och utveckling. Fast ersättning ses över årligen och beslut om fast ersättning fattas av VD eller den anställdes närmaste chef.

Pensionsvillkor följer respektive anställds anställningsavtal och innebär att standardiserad tjänstepension utgår därefter. Bolaget erbjuder även sina anställda att löneväxla. För det fall Bolaget beslutar om att anställda ska ersättas genom rörlig ersättning gäller följande. Rörlig ersättning är kopplad till bestämda kriterier som kan vara såväl finansiella (t.ex. resultatmål) som icke-finansiella (uppförande). Bolaget bedömer alla anställda utifrån samma kriterier vilka framgår av Ersättningspolicyn som är tillgänglig för samtliga anställda. Anställda utvärderas årligen utifrån dessa kriterier. Utvärderingen görs av den anställdes chef och ligger till grund för den anställdes totala ersättning. Övergripande ansvarig för att anställda årligen utvärderas är Bolagets VD.

Kriterierna för rörlig ersättning till anställda inom kontrollfunktioner är utformade för att säkerställa deras integritet och oberoende, vilket bland annat innefattar att ersättningen är oberoende av de enheter som kontrolleras. Bolagets kontrollfunktioner var under 2020 utkontrakterade till externa tjänsteleverantörer och dessa erhåller ingen rörlig ersättning.

För det fall Bolaget beslutar om rörlig ersättning ska denna vara baserad på riskjusterade vinstmått. Resultatbedömningen ska göras utifrån ett flerårigt perspektiv varvid det ska beaktas såväl nuvarande som framtida risker liksom faktiska kapitalkostnader och den likviditet som verksamheten kräver.

3. De viktigaste särdragen i utformningen av ersättningssystemet, beslutsprocess, uppskjutande och justering av rörlig ersättning samt förhållandet mellan fast och rörlig ersättning

Bolagets ersättningsmodell består av såväl fast som, i förekommande fall, rörlig ersättning. Bolagets ersättningssystem syftar till att uppnå en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning över tiden. Under perioder med ekonomisk instabilitet är det viktigt att ha så låga kostnader som möjligt. Om Bolaget inte genererat någon vinst finns i normalfallet ingen bas för rörlig ersättning och således utgår ingen rörlig ersättning. Syftet med den rörliga ersättningen är att det fungerar som ett incitament för de

anställda att anstränga sig i linje med Bolagets och kundernas långsiktiga mål och vision samt bidra till långsiktigt värdeskapande.

Bolagets ersättningsdelar består av följande:

- Fast ersättning (månadslön)

Denna sätts individuellt och baseras på marknadsmässig lön för respektive position.

- Rörlig ersättning (vinstdelning)

Rörlig ersättning förekommer endast om bolaget genererat ett positivt [operativt] resultat och om det finns tillräckligt mycket kapital kvar i bolaget för att uppfylla alla lagstadgade kapital- och likviditetskrav. Den rörliga ersättningen beräknas utifrån ett riskjusterat resultat som beaktar kostnaden för det kapital och den likviditet som krävs för Bolagets verksamhet. För ytterligare information hänvisa till föregående avsnitt.

2020 har ingen rörlig ersättning betalats ut till anställda.

- Aktier och aktierelaterade instrument

Bolaget har inte infört några incitamentsprogram som omfattas av ersättningsregelverket.

- Pensioner och andra förmåner

Pensionsvillkor följer respektive anställds anställningsavtal och innebär att standardiserad tjänstepension utgår därefter. Avsättning till pension utgår med 10-20 % av bruttolön beroende på position i bolaget. Bolaget erbjuder även sina anställda möjligheten att löneväxla.

Samtliga anställda erbjuds också förmåner i form av bl.a. hälso- och friskvårdsförmån samt tillgång till erbjudanden via det s.k. Personalkortet. Förmånerna framgår av respektive anställds anställningsavtal och är inte beroende av några prestationsrelaterade mått.

Beslutsprocess för ersättning

Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen och anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner (funktionen för risk, regelefterlevnad resp. internrevision). I tillämpliga fall ska styrelsen följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i Bolaget. Styrelsens beslut bereds av den av styrelsen särskilt utsedda ledamoten i styrelsen.

Gruppens VD beslutar om ersättningar till övrig personal i Bolaget baserat på förslag och underlag framtaget av den anställdes närmaste chef.

Förslag och underlag till all form av rörlig ersättning ska vara väl underbyggt och dokumenterat. Styrelsen beslutar om det totala beloppet för vinstdelning samt om individuella belopp för verkställande ledning och, i förekommande fall, kontrollfunktioner. Rörlig ersättning till övriga anställda fattar VD beslut om. Förslaget baseras på balansen mellan fast och rörlig ersättning samt på den årliga utvärderingen av den anställda (prestation i förhållande till uppsatta mål, senioritetsnivå, efterlevnad av Bolagets värderingar, riskhantering samt regelefterlevnad etc.).

Uppskjutande samt bortfall och justering av rörlig ersättning

Bolaget skjuter upp minst 40 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal vars rörliga ersättning uppgår till minst 100 000 kronor under ett visst verksamhetsår i minst tre till fem år innan den betalas ut. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, tas hänsyn till Bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i verkställande ledning och särskilt reglerad personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp.

Uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning (såväl årets fastställda som uppskjuten), till Särskilt Reglerad Personal, endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. I Bolagets Ersättningspolicy framgår de kriterier som Bolaget använder i samband med prövningen av om rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska justeras eller falla bort. Detta innebär att rörlig ersättning kan sättas ner eller helt falla bort om den i efterhand visat sig vara fastställd på felaktiga grunder eller om det inte kan anses lämpligt med hänsyn till Bolagets finansiella situation.

Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska inte i något fall uppgå till mer än 100% av den anställdes fasta ersättning beräknad på en heltidsanställning.

4. Uppgifter om de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar

De resultatkriterier som ligger till grund för den rörliga ersättningen framgår ovan.

5. De huvudsakliga parametrarna och motiveringen för samtliga förekommande system med rörliga komponenter och andra icke-kontanta förmåner

Syftet med Ersättningspolicyn är att främja en sund och effektiv riskhantering, motverka ett överdrivet risktagande och främja ett långsiktigt positivt resultat för Bolaget. Ersättningspolicyn är utformad för att främja bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen samt bolagets kunders långsiktiga intressen. Policyn syftar även till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunderna.

6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter

Under 2020 uppgick Bolagets bruttobelopp för ersättningar till 1 100 TSEK. Bolaget är inte uppdelat på affärsområden eller liknande resultatenheter.

7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på verkställande ledning och annan särskilt reglerad personal

a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antalet mottagare,

b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,

c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,

d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,

e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,

f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Aggregerade kvantitativa uppgifter (Del II)	Verkställande ledning	Annan särskilt reglerad personal
	2020	
Fast ersättning	1 100 TSEK	0 TSEK
Rörlig ersättning	0 SEK	0 SEK
Antal mottagare	3	0
Rörlig ersättning i kontanter	0 SEK	0 SEK
Utestående uppskjuten ersättning	0 SEK	0 SEK
Uppskjuten ersättning beviljats under räkenskapsåret	Ingen	Ingen
Avgångsvederlag och garanterad rörliga ersättningar i samband med nyanställningar	Ingen	Ingen
Antalet mottagare av avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning (nyanställning)	0	0
Antal individer som erhållit ersättning på 1 MEUR eller mer under räkenskapsåret	0	0