

ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen för Günther & Wikberg Kapitalförvaltning AB organisationsnummer, 556549-4613 ("Bolaget"), har den 5 oktober 2016 fastställt denna ersättningspolicy att gälla tills vidare.

1. INLEDNING

Günther & Wikberg Kapitalförvaltning AB ("Bolaget") har i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning, FFS 2011:1, beslutat att anta följande policy.

2. VERKSAMHET

Bolaget är ett värdepappersbolag med Finansinspektionens tillstånd enligt lag (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolagets verksamhet består i huvudsak av Corporate Finance-verksamhet och kvalificerad rådgivande kapitalförvaltning till fysiska och juridiska personer

3. GRUNDEN FÖR UTFORMNING AV DENNA POLICY

3.1 Omfattning

Denna policy tillämpas av Günther & Wikberg Kapitalförvaltning AB, org.nr 556549-4613, och omfattar samtliga anställda i Bolaget.

3.2 Organisation

Bolaget är organiserat i två affärsområden; Corporate Finance och Kapitalförvaltning. Antalet anställda uppgår till åtta personer, varav hälften inom respektive affärsområde. Bolaget är ett helägt dotterföretag till Günther & Wikberg Holding AB, org.nr 556547-7006. Günther & Wikberg Holding AB ägs till drygt 80% av Bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör.

3.3 Styrning, uppföljning och kontroll

Bolagets ersättningspolicy skall fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör samt ersättningen till ansvariga för funktionerna Compliance, Intern Revision och Riskkontroll, om dessa är anställda i Bolaget. Ordförande i Bolagets styrelse skall minst årligen bereda ersättningen till bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör. Styrelsen har utsett bolagets Compliance att utgöra oberoende kontrollfunktion vad avser kontroll och uppföljning av Bolagets ersättningspolicy, vilket skall ske minst en gång per år. Compliance skall senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultatet som en del i den årliga Compliance-rapporten.

3.4 "Risktagare"

Som "risktagare" definieras anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil.

Bolaget gör årliga analyser för att fastställa vilka anställda som skall innefattas i denna kategori. Bolagets ägnar sig inte åt egen handel för att skapa intäkter och de anställda har således inte möjlighet egna positioner och på så sätt påverka bolagets risknivå. Även i övrigt har de anställda begränsade möjligheter att påverka bolagets riskprofil. För närvarande gör bolaget därmed bedömningen

att ingen anställd, förutom bolagets verkställande ledning, kan ha en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil.

Verkställande ledning i bolaget har definieras som Verkställande direktören och Vice verkställande direktören. Verkställande direktören och Vice verkställande direktören är huvudägare i bolaget. Det personliga ägandet motverkar ett omotiverat högt risktagande hos verkställande ledningen eftersom förluster som uppstår p.g.a. risktagandet ytterst drabbar aktieägarna.

Kontrollfunktionerna d.v.s. risk, compliance och intern revision upprätthålls för närvarande av utomstående konsulter. Deras arvode regleras i uppdragsavtal och beslutas av styrelsen.

3.5 Analys avseende risk förenade med bolagets ersättningssystem

Bolagets ersättningssystem ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande i verksamheten. Bolaget arbetar löpande med att identifiera och hantera risker i verksamheten. Ett antal riktlinjer hur bolaget arbetar med att identifierade och hantera risker är beslutade av styrelsen. Av de risker som bolaget har identifierat och som har relevans när det gäller Bolagets ersättningssystemet är:

- Konjunktur (intäkter)
- Likviditetsrisk och refinansieringsrisk
- Operativa och legala risker

Den bransch som G & W Kapitalförvaltning är verksam inom är konjunkturkänslig och cyklisk. Det innebär bl. a. att det är svårt att prognostisera hur intäkterna kommer att se ut i framtiden. En viktig parameter i bolagets ersättningssystem är att hantera denna osäkerhet och risk. En rörlig ersättning bidrar till att reducera denna risk, dels genom att de fasta kostnader blir mindre, dels genom att ersättningen är relaterad till intäkts- och vinstutvecklingen.

Enligt Bolagets bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

Det finns inget i bolagets ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagets kapitalbas och likviditet hotas.

4. ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA I BOLAGET

För att kunna rekrytera, motivera och behålla personal är det avgörande att ersättningen till medarbetarna är konkurrenskraftig. Vidare ska systemet främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande. I Bolagets ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Rörlig lön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner

Ersättning för arbete fastställs individuellt för varje medarbetare och består av fast ersättning (garantilön) och en rörlig ersättning.

4.1 Fast ersättning

Fast ersättning som erbjuds i Bolaget skall vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter.

4.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning skall uppmuntra till långsiktighet och ett balanserat risktagande och inte vara i den storleksordningen att den äventyrar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas.

Provisionsbaserade löner eller rörliga ersättning tillämpas för kapitalförvaltare genom delning av courtageintäkter samt för medarbetare inom Corporate Finance genom delning av arvode som bolagets får för genomförda uppdrag.

Bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör har en fast ersättning samt en rörlig ersättning, som maximalt kan motsvara tre extra månadslöner. Det sker en årlig revision av dessa ersättningar.

Bolaget får inte lämna garanterad rörlig ersättning annat än i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det och då endast under första året.

4.3 Pension

Pensionsavsättningar för anställda ska enbart ske enligt bolagets pensionsplan.

Rörlig ersättning till en anställd får inte utbetalas i form av diskretionära pensionsförmåner. En diskretionär pensionsförmån är en pensionsförmån som beviljas på individuell basis som en del av den anställdes rörliga ersättning.

5. UPPSKJUTANDE AV ERSÄTTNING

Minst 40 % av den rörliga ersättningen till en risktagare (exklusive verkställande ledning) skall skjutas upp minst tre år om ersättningen överstiger 100 000 kronor. Bolagets har för närvarande gjort bedömningen att inga medarbetare kan klassificeras inom denna kategori.

För anställda inom verkställande ledningen skall alltid minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp minst åtminstone 3 år.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får ske en gång om året jämt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

6. OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICY

En redogörelse av Bolagets ersättningar skall offentliggöras i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (2014:22).