

# Ersättningspolicy

---

## Syfte

Syftet med policyn är dels att främja sund och effektiv verksamhet och dels att motverka överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska överrensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Företaget ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas alternativt att kapitalbasen stärks vid behov.

## Styrning och kontroll

Företaget utser en särskild ledamot i styrelsen som årligen ska bereda styrelsebeslut om ersättning och följa upp att ersättningspolicyn tillämpas. För närvarande är Finn-Olav Berglie utsedd till särskild ledamot. En kontrollfunktion ska årligen delta i bedömnings- och utvärderingsprocessen som den särskilda styrelseledamoten ska göra. Kontrollfunktionen ska senast i samband med årsredovisningen fastslå rapportera resultatet av sin granskning. För närvarande är det externrevisorn Bo Johansson som har uppdraget som kontrollfunktion.

## Kriterier för fast respektive rörlig ersättning

Grunden och principen för ersättning till anställda är fast samt rörlig ersättning enligt överenskommelse. Företagets anställda får inga rörliga ersättningar som innehåller diskretionära pensionsförmåner. Den fasta ersättningen ska vara tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Företaget får inte lämna garanterad rörlig ersättning annat än i samband med nyrekrytering. De rörliga ersättningarna baseras på det totala årsresultat i den anställdes affärsområde.

De rörliga ersättningarna får maximalt uppgå till 2 gånger den anställdes fasta årliga ersättning.

Om utbetalningen av den rörliga ersättningen medför att bolagets årsresultat blir negativt så ska utbetalningen skjutas upp. Om den rörliga ersättningen överstiger 100.000 SEK/anställd ska 40% av beloppet betalas ut under en tre års period. För anställda i den verkställande ledningen ska 60% skjutas upp om den rörliga ersättningen överstiger 100.000 SEK/anställd. Det samma gäller andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och som har särskilt högt rörligt ersättningsbelopp. Ett särskilt högt ersättningsbelopp överstiger den anställdes fasta årliga ersättning. Äganderätten övergår till den anställda först under denna treårsperiod. Utbetalningarna kan ske en gång per år under tre år där den första utbetalningen får ske tidigast ett år efter att den beslutades.

## Information om företagets ersättningar

De anställda ska informeras om företagets ersättningspolicy och vilka kriterier som styr deras ersättning och hur och om hur deras resultat bedöms. I företagets årsredovisning skall en redogörelse av företagets ersättning till anställda ingå. På företagets hemsida ska företaget beskriva hur de uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem.

## Anställda som påverkar företagets risknivå

Företaget, som har få anställda där alla anställda arbetar i företagets kärnverksamhet, har bedömt att samtliga anställda i bolaget har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.