



**CIRCLE CAPITAL AB**

**ERSÄTTNINGSPOLICY**

Antagen av styrelsen i Circle Capital AB ("Bolaget") den 25 mars 2026

## DEFINITIONER

I denna ersättningspolicy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

*Betydande risktagare:* En anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

*Diskretionär pensionsförmån:* En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i Bolagets pensionssystem.

*Ersättning:* Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

*Kontrollfunktion:* Bolagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

*Rörlig ersättning:* Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

*Verkställande ledning:* Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

## 1 INLEDNING

Enligt 8 kap. 4 c § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (Vpml) ska Bolaget ha ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering. Enligt 3 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse ska

Bolaget ha en ersättningspolicy, som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande, med hänsyn tagen till företagets art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även vara könsneutral. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Transparens i fråga om ersättningspolicier i samband med integreringen av hållbarhetsrisker har anpassats i enlighet med förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar (SFDR).

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet och antas på nytt av styrelsen minst årligen.

## **2 POLICYNS MÅLGRUPP**

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

## **3 RISKANALYS**

Bolaget genomför årligen en "Riskanalys" i syfte att identifiera Betydande risktagare inom Bolaget, *bilaga 1*. Bolaget beaktar i analysen samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolagets förmåga att identifiera Betydande risktagare är avgörande för att uppfylla regelverkets krav på en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Varje anställd ska bedömas utifrån sin egen individuella påverkan på risknivån i Bolaget samt utifrån den påverkan på risknivån som avdelningen eller gruppen han eller hon tillhör har.

De personer Bolaget har identifierat som Betydande risktagare framgår av *bilaga 2*.

## **4 STYRNING OCH KONTROLL**

Styrelsen har det övergripande ansvaret för tillämpningen och uppföljningen av ersättningspolicyn.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande direktören samt ersättningen till personal inom funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision, om dessa är anställda i Bolaget. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av Rörlig ersättning. Styrelsen ska även besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Det åligger styrelsens ordförande att i vart fall årligen utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Styrelsens ordförande ska dessutom bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i denna punkt 4. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

Bolagets funktion för riskhantering ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

## **5 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

### **5.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning**

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och endast vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

Enligt regelverket får den rörliga ersättningen till den anställd vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på ett

värdepappersbolags riskprofil inte vara större än den fasta ersättningen. 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. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort följande bedömning.

Anställda kan vara berättigade till rörlig ersättning. En sådan ersättning ska dock inte i något fall kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med funktionen för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Bolagets anställda som har rätt till rörlig ersättning har 5 % upp till 50.000 kronor i månaden, dvs. upp till 600 000 kronor. Detta gäller oavsett om det är garantilön eller garantilön plus diskretionär bonus.

## **5.2 Kriterier för fastställande av fast och rörlig ersättning**

Bolagets ersättningspolicy ska innehålla tydligt fastställda kriterier för fast respektive rörlig ersättning och redogöra för skillnaderna mellan kriterierna. Bolaget har upprättat "Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning" som anger de kriterier som ligger till grund för fastställande av fast respektive rörlig ersättning inom Bolaget, *bilaga 3*. Det åligger styrelsen att till berörda personer kommunicera kriterierna för rörlig ersättning innan starten på den period som ersättningen avser.

### **5.3 Resultatbedömning och riskjustering**

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska Bolaget alltid säkerställa att dess totala ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att Bolaget bl.a. ska beakta:

- Storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- Storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och,
- Möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar

När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till Betydande risktagare ska såväl den anställdes resultat som Bolagets totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Kriterierna återges utförligt i "Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning", *bilaga 3*.

### **5.4 Transparens i fråga om ersättningspolicyer i samband med integrering av hållbarhetsrisker**

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från kunderna. Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra Bolaget till en attraktiv arbetsgivare. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering inklusive en sund och effektiv hantering av hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets vid var tid gällande Hållbarhetspolicy och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen.

Ersättningsmodellen får inte utgöra ett incitament för anställd att handla på ett sätt som står i konflikt med kundernas eller som innebär att anställd bortser från något av Bolagets policys, inklusive Hållbarhetspolicy i arbetet.

Det övergripande syftet med ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägare och kunder.

Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra Bolaget till en attraktiv arbetsgivare. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, inklusive en sund och effektiv hantering av hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets vid var tid gällande Hållbarhetspolicy.

Hållbarhetspolicyn ska även beaktas i ersättningsmodellen, och ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen.

Ersättningsmodellen får inte utgöra ett incitament för anställd att handla på ett sätt som står i konflikt med kundernas intressen eller som innebär att anställd bortser från något av Bolagets policys, inklusive Hållbarhetspolicyn i arbetet.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som ska tas, ska Bolaget beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs.

Anställda inom Bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor. Ersättningarna ska vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

## **5.5 Aktier och andra instrument**

Minst 50 procent av rörlig ersättning till riskpåverkande personal ska bestå av:

- aktier
- aktierelaterade instrument
- kapitalinstrument
- portföljrelaterade instrument

## **5.6 Uppskjutande av ersättning**

Bolaget ska skjuta upp minst 40 procent av den rörliga ersättningen till en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Den rörliga ersättningen ska skjuts upp tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. När värdepappersbolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska det ta hänsyn till värdepappersbolagets affärscykel, verksamhetens art och dess risker och den anställdes ansvar och arbetsuppgifter.

För anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska Bolaget skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen.

Syftet med en uppskjuten utbetalningsperiod är att risker hinner materialiseras innan utbetalning sker. Bolaget har därför en möjlighet att justera ersättningen till ett antal år efter att ersättningen fastställdes.

Vid bestämmande av storleken och längden på den uppskjutande perioden ska hänsyn tas till Bolagets konjunkturcykel, storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter. Utgångspunkten är att ju större ansvar eller risk desto längre uppskjutandeperiod. Bedömningen ska vidare utgå från faktorer som konjunkturcykeln, påverkan på det långsiktigt hållbara resultatet som verksamheten som den anställde verkat inom har, när eventuella risker kan materialiseras och när det långsiktiga resultatet därmed med säkerhet kan fastställas.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av uppskjuten rörlig ersättning får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

## **5.7 Bortfall av ersättning**

Ett system som ger rörlig ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster, kan snedvrída de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.

Mot denna bakgrund ska Bolaget i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

## **RISKANALYS**

### **Inledning**

Syftet med denna riskanalys är att säkerställa att Bolaget har en ersättningspolicy som främjar en effektiv riskhantering samtidigt som den varken direkt eller indirekt uppmuntrar till oönskat risktagande. Analysen behandlar vilka risker som finns inom Bolaget och inom vilka verksamhetsområden de främst aktualiseras. Analysen inkluderar även de risker som är förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy. Avslutningsvis innehåller analysen en bedömning av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ("Betydande risktagare").

### **Vilka risker finns inom Bolaget och de olika verksamhetsområdena?**

Av de risker som har identifierats inom Bolaget och dess verksamhetsområde, vilka har dokumenterats i Bolagets riktlinjer för riskhantering, vill Bolaget särskilt framhålla likviditetsrisken som en risk förenad med utbetalning av ersättning. Bolaget hanterar denna eventuella risk genom att säkerställa att likviditeten är tillräckligt god för att betala ut rörlig ersättning vid eventuella utbetalningar.

### **Risker förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy**

Verkställande direktör och andra specifika personer i Bolaget är i en sådan position att de var och en väsentligen kan påverka Bolagets risknivå. Bolaget har antagit föreliggande ersättningspolicy och i denna konstaterat att det i det fallet Bolaget inför ett system av rörliga ersättningar kan uppkomma risker där anställdas benägenhet att fatta för Bolagets bästa långsiktiga beslut åsidosätts till förmån för mer kortsiktiga beslut som gynnar den anställde.

## **Betydande risktagare**

Nedan görs en riskanalys för att säkerställa att Bolaget följer de principer som anges i artiklarna 92, 93 och 94 direktiv 2013/36/EU för alla personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil enligt artikel 92.2 i direktivet. Personal som uppfyller något av de kriterier som beskrivs i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 artiklarna 3-4 anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och utgör därmed Betydande risktagare.

*Riskanalys i förhållande till artikel 3 kommissionens delegerade förordning (EU) nr förordning 604/2014.*

## **Kvalitativa kriterier**

Personal ska anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kriterier är uppfyllda:

1. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 1 (Verkställande direktör och ordinarie ledamot Josef Marin och investerings rådgivare, vice verkställande direktör och ordinarie ledamot Per Andersson).
2. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 2.
3. Den anställde är medlem i den verkställande ledningen. Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 3 (Vd Josef Marin, Vice Vd Per Andersson).
4. Den anställde ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionerna för oberoende riskhantering, efterlevnad av lagstiftning och internrevision. Bolaget har anställd som ansvarar för och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionen för oberoende riskhantering (Riskansvarig Gustav Larsson). Bolaget har för närvarande ingen anställd som

ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet i funktionerna för efterlevnad av lagstiftning och internrevision. Dessa sistnämnda funktioner är enligt beslut av ledningsorganet outsourcade till HSA Söderqvist Advokatbyrå KB och BDO Mälardalen AB.

5. Den anställde har det övergripande ansvaret för riskhantering inom en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013 som tilldelats internt kapital i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU som utgör minst 2 % av institutets interna kapital (nedan kallad *en väsentlig affärsenhet*). Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 5 (Riskansvarig Gustav Larsson).

6. Den anställde leder en väsentlig affärsenhet. Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 6 (Vd Josef Marin och Vice Vd Per Andersson).

7. Den anställde har ett ledningsansvar inom en av de funktioner som avses i punkt 4 eller i en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till en anställd som identifierats enligt punkt 4 eller 5. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 7.

8. Den anställde har ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till den anställde som ansvarar för den enheten. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 8 (Vice Vd Per Andersson rapporterar till Vd Josef Marin).

9. Den anställde leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, informationsteknik eller ekonomisk analys. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 9 med undantag för frågan om ersättningspolicy där ledningsorganet fattar avgörande beslut (Vd Josef Marin).

10. Den anställde ansvarar för, eller är medlem av, en kommitté som ansvarar för hanteringen av en riskkategori som avses i artiklarna 79–87 i direktiv 2013/36/EU, förutom kreditrisk och marknadsrisk. Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 10 (Riskansvarig Gustav Larsson, ex. likviditetsrisk).

11. När det gäller exponeringar för kreditrisk med en nominell storlek per transaktion som utgör 0,5 % av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro och den anställde:

a) har ansvar för att föreslå krediter eller att strukturera kreditprodukter som kan leda till sådana exponeringar för kreditrisk.

b) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om sådana exponeringar för kreditrisk.

c) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a eller b.

Bolaget har för närvarande ingen kreditrisk som överensstämmer med definitionen enligt punkt 11 ovan och/eller där något av villkoren enligt punkt a), b) och c) ovan kan sägas vara gällande.

12. När det gäller ett institut för vilket det undantag för mindre verksamhet i handelslagret som avses i artikel 94 förordning (EU) nr 575/2013 inte gäller och den anställde:

a) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om transaktioner i handelslagret som sammantaget uppfyller ett av följande tröskelvärden:

i) där standardmetoden används, ett kapitalbaskrav för marknadsrisker som utgör 0,5 % eller mer av institutets kärnprimärkapital, eller

ii) i fall ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk-(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall.

b) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a.

Bolaget bedriver för närvarande ingen verksamhet i eget handelslager.

13. Den anställde har ett ledningsansvar för en grupp av anställda som har enskilda befogenheter att få institutet att förbinda sig till transaktioner och något av följande villkor är uppfyllt:

a) Summan av dessa befogenheter uppgår till eller överstiger tröskelvärdet som anges i punkterna 11 a, 11 b eller 12 a i.

b) Om dessa befogenheter, i fall då ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, uppgår till minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk (VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall. Om institutet inte beräknar VaR för den enskilde anställde ska VaR-gränserna för personal under den anställdes ledning summeras.

Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 13 ovan och/eller där något av villkoren enligt punkt a) och b) ovan kan sägas vara gällande.

14. När det gäller beslut om att godkänna eller lägga in veto mot införande av nya produkter ska den anställde:

a) ha befogenhet att fatta sådana beslut, eller

b) vara medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.

Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 14 (Per Andersson och Josef Marin som ingår i Bolagets placeringsråd).

15. Den anställde har ett ledningsansvar för en anställd som uppfyller ett av de kriterier som anges i punkterna 1–14.

Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 15 (Vd Josef Marin, där ex Ekonomifunktionen rapporterar till Vd om frågor avseende ekonomi).

*Risikanalyt i förhållande till artikel 4 kommissionens delegerade förordning (EU) nr förordning 604/2014*

**Kvantitativa kriterier**

1. Om inte annat följer av punkterna 2–5 ska personal anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kvantitativa kriterier är uppfyllt:

a) Den anställdes totala ersättning uppgick till minst 500 000 euro under det föregående budgetåret. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt a).

b) Den anställda befinner sig inom gränsen på 0,3 % av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under det föregående budgetåret. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt b).

c) Den anställdes totala ersättning under det föregående budgetåret är lika med eller högre än den lägsta totala ersättning som beviljats under budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen eller uppfyller något av kriterierna i punkterna 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 eller 14 i artikel 3. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt c).

2. Ett kriterium i punkt 1 ska inte anses vara uppfyllt om institutet fastställt att den anställdes yrkesutövning inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil eftersom den anställda eller den personalkategori som den anställda tillhör

a) endast bedriver verksamhet och har befogenheter i en affärsenhet som inte är en väsentlig affärsenhet, eller

b) inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

Bolaget har inte fastställt att sådan verksamhet finns som inte är att betrakta som väsentlig affärsverksamhet. Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

3. Villkoret i punkt 2 b ska bedömas på grundval av objektiva kriterier som tar hänsyn till alla relevanta risk- och resultatindikatorer som institutet använder för att identifiera, hantera och övervaka risker i enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU och på grundval av de uppgifter och befogenheter som en anställd eller personalkategori har och deras inverkan på institutets riskprofil, jämfört med den inverkan som yrkesutövning av personal som identifierats enligt de kriterier som anges i artikel 3 i denna förordning har.

Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

4. Ett institut ska till den behöriga myndigheten som ansvarar för dess tillsyn anmäla tillämpningen av punkt 2 när det gäller kriteriet i punkt 1 a. Anmälan ska ange på vilka grunder institutet har fastställt att den berörda anställda, eller den personalkategori som denne tillhör, uppfyller något av de villkor som anges i punkt 2 och ska, i förekommande fall, omfatta den bedömning som institutet genomfört i enlighet med punkt 3.

Bolaget har för närvarande inga anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 1 a). Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

5. Institutets tillämpning av punkt 2 när det gäller en anställd som beviljats en total ersättning på minst 750 000 euro under det föregående budgetåret, eller i förhållande till kriteriet i punkt 1 b, ska godkännas på förhand av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över institutet. Den behöriga myndigheten ska endast ge förhandsgodkännande om institutet kan visa att ett av villkoren i punkt 2 är uppfyllt, med beaktande, när det gäller villkoret i punkt 2 b, av de bedömningskriterier som

anges i punkt 3. Om en anställd har erhållit en total ersättning på minst 1 000 000 euro under det föregående budgetåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande. För att säkerställa en enhetlig tillämpning av denna artikel ska den behöriga myndigheten informera Europeiska bankmyndigheten innan den ger sitt godkännande för en sådan anställd.

Bolaget har för närvarande inga anställda och tillämpar i övrigt inga kriterier som överensstämmer med definitionen enligt punkt 2,3 och 5 ovan.

## Bilaga 2 – Betydande risktagare

### **BETYDANDE RISKTAGARE**

#### **Inledning**

Mot bakgrund av riskanalysen i bilaga 1 och ersättningspolicyn anses följande personer tillhöra kategorin Betydande risktagare.

Josef Marin

Per Andersson

Gustav Larsson

## **RIKTLINJER FÖR FASTSTÄLLANDE AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING**

### **Inledning**

Syftet med detta dokument är att tydliggöra vilka kriterier som ligger till grund för fastställande av fast och rörlig ersättning inom Bolaget samt att redogöra för skillnaderna mellan dessa. Dokumentet beskriver vidare hur utvärderingen av anställdas prestationer inför fastställande av rörlig ersättning ska dokumenteras.

### **Kriterier för fastställande av fast ersättning**

Bolaget tillämpar individuell lönesättning för fastställande av fast ersättning. Den fasta ersättningen ska i första hand återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

### **Kriterier för fastställande av rörlig ersättning**

#### *Kvalitativa kriterier*

Bolaget har fastställt följande kvalitativa kriterier för rörlig ersättning:

Rätt till rörlig ersättning kräver att den person som omfattas av rörlig ersättning har följt Bolaget samtliga interna riktlinjer och rutiner. Oetiskt/illojalt handlande kan medföra diskvalifikation ifråga om såväl aktuell rörlig ersättning som tidigare intjänad rörlig ersättning. Oetiskt/illojalt handlande kan vara, men är inte begränsat till, överträdelse av interna eller externa regler, åsidosättande av skyldigheter som anställd eller agerande i strid med Bolagets värderingar. Rätt till rörlig ersättning ger bara när VD kontrollerat att den anställda inte har brutit mot några interna regler och policys.

### *Kvantitativa kriterier*

Bolaget har fastställt följande kvantitativa kriterier för rörlig ersättning:

- Personer som arbetar med förvaltning/rådgivning och har rätt till rörlig ersättning ska ha nått de mål som uppställs för Bolagets förvaltning/rådgivning och uppnått ett sådant resultat som berättigar till rörlig ersättning.
- Personer i Bolagets ledning som har rätt till rörlig ersättning ska ha uppfylla de krav och genomgått utvärdering av styrelsens som berättigar denne till rörlig lön.

### **Övrigt**

Skillnaden mellan Bolagets system för rörlig respektive fast ersättning är följande:

- Den fasta grundlönen, som i första hand bör återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet, och
- Rörlig ersättning, som bör återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Den rörliga ersättningen ska som för alla former av ersättning vara förenlig med en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.