

## Ersättningspolicy

Bolagets ersättningssystem syftar till att stärka Bolagets möjligheter att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare utan att ge upphov till ett osunt risktagande bland Bolagets anställda. Bolaget ska tillse att Bolagets ersättningssystem vid var tid överensstämmer med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Vid utformningen av Bolagets ersättningssystem ska hänsyn tas till risker för intressekonflikter, bristande efterlevnad av uppföranderegler och incitament som kan påverka anställda att främja sitt eget eller Bolagets intresse på ett sätt som kan vara skadligt för Bolagets kunder. Bolaget har upprättat en särskild policy för hantering av intressekonflikter som anger vilka intressekonflikter som kan uppstå med anledning av Bolagets ersättningssystem och hur dessa ska hanteras.

Bolaget ska tillse att det finns en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Den fasta ersättningen ska stå för en tillräckligt stor del av en anställds totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Den maximala kvoten mellan den rörliga och fasta delen i den totala ersättningen får inte överstiga 1 till någon anställd i enlighet med de gränser och förfaranden som anges i artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått där 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.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Bolaget ska tillse att de totala rörliga ersättningarna inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen och ska ta hänsyn till intressen hos aktieägare och ägare, investerare och andra intressenter. Bolaget ska inkludera inverkan av rörlig ersättning- såväl belopp som betalas ut direkt som uppskjutna belopp i Bolagets kapital- och likviditetsplanering och i Bolagets övergripande interna process för bedömning av kapitalbehov.

Bolaget ska se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, ska Bolaget ta hänsyn till Bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

Bolaget ska skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för dels anställda i den verkställande ledningen, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, dels andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp.

Bolagets styrelse beslutar om ersättningspolicyn och ansvarar för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Bolagets styrelse beslutar om eventuella åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Bolagets styrelse fattar vidare beslut om ersättning till den verkställande direktören. Samtliga beslut relaterade till ersättningspolicyn ska dokumenteras.