

## Instruktion för ersättning

<i>Fastställd av</i>	Styrelsen
<i>Datum</i>	2018-02-22
<i>Fastställs</i>	Årligen eller vid behov
<i>Tillämpningsområde</i>	Alla anställda i Exceed
<i>Distribution</i>	Tillgänglig på Exceeds intranät eller annat varaktigt medium
<i>Informationstyp</i>	Intern
<i>Rättslig grund</i>	2 kap. FFFS 2011:1
<i>Kontakt</i>	VD

### 1. Inledning

- 1.1 Ett värdepappersbolag ska enligt 2 kap 1 § FFFS 2011:1 ha en instruktion för ersättning som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande. Enligt 2 kap 2 § FFFS 2011:1 ska instruktionen för ersättning utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till ett företags storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Instruktionen för ersättning ska även stämma överens med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Denna instruktion avser att fastställa regler för Exceeds ersättningar till anställda och omfattar samtliga anställda i Exceed (nedan ”Bolaget”)
- 1.2 Definierade uttryck ska ha den betydelse som framgår i avsnitt 8 nedan.

### 2. Ansvarsområden och rapportering

- 2.1 Styrelsen ska säkerställa att VD tillser att denna instruktion tillämpas och följs upp. Vidare ska ett ersättningsutskott bestående av minst två styrelseledamöter utföra en oberoende bedömning enligt denna instruktion. Lämpliga kontrollfunktioner ska delta i bedömnings- och utvärderingsprocessen. Ersättningsutskottet ska ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna instruktion.
- 2.2 De styrelseledamöter som ingår i ersättningsutskottet får inte ingå i Bolagets Ledning och de styrelseledamöter som ingår i ersättningsutskottet ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.
- 2.3 Styrelsen ska besluta om ersättning till VD. Ersättningsutskottet beslutar om ersättning till anställda som har övergripande ansvar för någon av Bolagets kontrollfunktioner, om sådana finns anställda i Bolaget.
- 2.4 Internrevisorn ska årligen, som en del av revisionsplanen, kontrollera att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna instruktion. Internrevision ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts skriftligen rapportera resultatet av granskningen till Styrelsen.

### **3. Ersättningar till anställda**

- 3.1 De ersättningar som reglerna avser är alla ersättningar och förmåner som Bolaget betalar ut till en person inom ramen för en anställning såsom kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.
- 3.2 Den totala ersättningen ska vara rimligt och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftigt, takbestämd och ändamålsenlig, samt bidra till en god etik och företagskultur.
- 3.3 Bolagets samtliga tillsvidareanställda erhåller fast månadslön, i vissa fall rörlig lön och pensionsavsättning enligt gällande tjänstepensionspolicy. En del av de tillsvidareanställda har även förmånsbil.
- 3.4 Ett fåtal av Bolagets anställda kan årligen komma att erhålla rörlig ersättning i form av bonus.
- 3.5 Garanterad rörlig ersättning får inte lämnas. Undantag gäller i samband med nyanställning och garanterad rörlig ersättning ska då vara begränsad till det första anställningsåret.
- 3.6 Den rörliga ersättningen har tre gemensamma komponenter för alla anställda. Den procentuella fördelningen av de tre komponenterna varierar för respektive befattning. Bedömningsgrunderna för storleken av den rörliga ersättningen baseras på följande kriterier:
- Bolagets budget avseende intäkter för aktuellt verksamhetsår ska uppnås.
  - Bolagets totala resultat för verksamhetsåret.
  - Uppsatta personliga mål. Ersättningen baseras på en bedömning av vilken prestation den anställde gjort under året och hur den bidragit till att utveckla Bolagets verksamhet
- 3.7 Den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenheten och företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke finansiella kriterier beaktas. Av intäkter överstigande totalt intäktsmål kan totalt 35 % av överskottet betalas ut. Därmed undviks att ett positivt resultat blir negativt på grund av snedfördelade intäkter mellan olika personer. Bolaget ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.
- 3.8 Den rörliga ersättningen för en anställd ska under normala omständigheter vara begränsad till att motsvara maximalt tolv månadslöner för respektive anställd, men kan också komma att vara noll. I de fall den rörliga ersättningen överstiger tolv månadslöner ska detta särskilt motiveras.
- 3.9 Om Styrelsen beslutar att rörlig ersättning ska utgå till anställda inom kontrollfunktionen (riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision) ska sådan ersättning uteslutande bestämmas utifrån insatser knutna till kontrollfunktionen, oberoende av resultat i de affärsområden kontrollfunktionen kontrollerar.
- 3.10 All bonus till anställda som ännu inte har utbetalats förfaller om den anställda slutar i förtid. En förutsättning är således, för att inestående bonus ska utbetalas, att den

anställda fortfarande är anställd i Bolaget vid utbetalningstillfället. Styrelsen kan dock besluta om undantag.

- 3.11 Tjänstepension ska alltid vara premiebestämd, såvida de inte följer tillämplig kollektiv pensionsplan, och avgiften bör inte överstiga 20 procent av den fasta lönen. Bolagets kostnad för pension ska bäras under den anställdas anställningstid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av Bolaget efter att den anställda gått i pension. Pensionsålder ska inte understiga 62 år och bör vara lägst 65 år.
- 3.12 Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader, såvida inte lag (1982:80) om anställningsskydd ger anställda rätt till längre uppsägningstid. Vid uppsägning från Bolagets sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner och rörlig ersättning. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från Bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag utgår, såvida inte annan överenskommelse träffas med den anställda. Vid uppsägning från den anställdas sida ska inget avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

#### **4. Särskilt reglerad personal**

- 4.1 Normalt sett kan de flesta anställda i ett företag påverka risknivån i någon mån.

De risker där anställda väsentligt kan påverka Bolagets risknivå är sådana risker som kan leda till att Bolagets resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden.

Med **särskilt reglerad personal** avses **i)** den verkställande ledningen, **ii)** anställda i ledande strategiska befattningar, **iii)** anställda med ansvar för kontrollfunktioner, **iv)** risktagare och **v)** anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

- 4.2 ***Kategori 1 – Verkställande ledning***

Ledningens uppgifter och ansvar beskrivs i *Instruktion för VD* samt i övrigt i relevanta delar i Bolagets interna regler. Bland annat framgår av *Instruktion för VD* att alla större beslut som har ekonomisk påverkan i form av kostnad eller investering beslutar Styrelsen om liksom beslut om lån och ställande av säkerheter. Beslut om organisationsförändringar eller förändrad inriktning på verksamheten likväl som policybeslut fattas av Styrelsen.

I övrigt när det gäller ledningens befogenheter inom Bolagets löpande förvaltning omfattas denna av intern kontroll, såsom det Interna regelverket, exempelvis anordningsinstruktionen rörande dispositionsrätten över Bolagets likvida tillgångar. Den interna kontrollen består även av minimum kvartalsvisa rapporteringar till Styrelsen och externrevision samt rapportering till Finansinspektionen.

För personal i denna kategori ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

#### 4.3 ***Kategori 2 - Anställda i ledande strategiska befattningar***

Anställda som leder den dagliga verksamheten utöver de som tillhör ledningen.

För personal i denna kategori ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen, i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr, innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

#### 4.4 ***Kategori 3 – Anställda med ansvar för kontrollfunktioner (riskfunktionen / funktionen för regelefterlevnad / funktionen för internrevision)***

Kontrollfunktionernas uppgifter och ansvar beskrivs i *Instruktion för internrevision*, *Instruktion för riskhantering* och *Instruktion för regelefterlevnad* samt i övrigt i relevanta delar i Bolagets interna regler. Med hänsyn till Bolagets storlek, verksamhet och antalet anställda har Styrelsen bedömt att det för närvarande är lämpligt att anlita externa resurser för internrevision.

Den interna kontrollen består av kontroller i enlighet med av Styrelsen fastställd plan för uppföljning/kontroll. Ledningen erhåller löpande rapportering avseende dessa kontroller. Vid ordinarie Styrelsemöten rapporteras bland annat eventuella överträdelser och andra väsentliga iakttagelser.

Om Styrelsen beslutar att ersättning ska utgå till anställda inom denna kategori ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen, i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr, innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

#### 4.5 ***Kategori 4 – Risktagare***

Anställda som i tjänsten kan utöva väsentligt inflytande över Bolagets risknivå genom att ta positioner för Bolagets räkning eller ingå avtal eller på annat sätt påverka Bolagets risker.

För personal i denna kategori ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen, i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr, innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

#### 4.6 ***Kategori 5 - Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen***

Vid fastställande av bonus ska tas i beaktande om någon anställd har en total ersättning som uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i ledningen.

För personal i denna kategori ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen, i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr, innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

4.7 För Särskilt reglerad personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska minst 60 procent av den rörliga anställningen, i de fall den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kr, innehållas i tre år. Utbetalning av innehållen ersättning kommer att ske med en tredjedel vart och ett av de tre åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats. Den rörliga ersättningen ska, om nödvändigt, riskjusteras innan den betalas ut.

#### 4.8 *Utbetalning av rörlig ersättning*

I de fall det i efterhand framkommer att anställd inte levt upp till de resultatkriterier som legat till grund för rörlig ersättning kan Styrelsen besluta om att inte betala ut inestående rörlig ersättning. Rörlig ersättning kan även falla bort om det inte är försvarbart att betala ut denna ersättning med hänsyn till Bolagets finansiella situation eller inte är motiverat enligt Bolaget och den anställdes resultat.

Bolagets Styrelse ska i samråd med Bolagets revisorer säkerställa att reservera kapital för uppskjutna utbetalningar.

## 5. Information till anställda

5.1 Bolagets VD ska ansvara för att informera anställda som berörs av denna instruktion om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen ska utgå ifrån följande kriterier:

- 1) Långsiktighet
- 2) Uppfyllande av budget
- 3) Kontinuitet i uppfyllandet av fastställda mål
- 4) Bolagets resultat och finansiella ställning

För de personer som erbjuds bonus ska individuella kriterier fastställas för varje år. Dessa kriterier ska godkännas av ersättningskommitteén och följa vad som regleras i denna instruktion.

## 8. Definitioner

Följande uttryck ska ha den betydelse som framgår nedan.

**Externt Regelverk:** Skyldigheter som följer av svensk lag och andra författningar, EU lagstiftning, förordningar, föreskrifter från Finansinspektionen och andra myndigheter samt relevanta rekommendationer från Europeiska värdepappersmyndigheten (ESMA)  
**FFFS 2011:1:** Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

**Internt Regelverk:** Policy- och styrdokument, riktlinjer, instruktioner eller andra skriftliga dokument som fastställts av Styrelsen eller VD och genom vilken verksamheten i Exceed styrs

**Bolaget:** Exceed Capital Sverige AB

**Styrelsen:** Bolagets Styrelse

**VD:** Bolagets verkställande direktör

**Ledningen:** Bolagets verkställande ledning utsedd av VD

\*\*\*\*\*