

	<p>Policy för ersättning till anställda</p>		<p><b>Rättslig grund</b></p> <p>Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningssystem (FFFS 2011:1) och om tillsynskrav och kapitalbuffertrar (FFFS 2014:12), Förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag samt Riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (ESMA/2013/606) och EBA:s riktlinjer EBA/GL/2015/22</p>
			<p><b>Dokumentägare</b></p> <p>Compliancefunktionen</p>
<p><b>Dokumenttyp</b></p> <p>Policy</p>	<p><b>Publiceras</b></p> <p>Intranätet</p>	<p><b>Ersätter den</b></p> <p>2014-06-09</p>	<p><b>Version</b></p> <p>1.5</p>

# Policy för ersättning till anställda

## 1 Bakgrund och syfte

Förevarande policy ("Policyn") beskriver Pepins Group AB:s ("Pepins" eller "Bolaget") ersättningssystem, bland annat hur ersättning beslutas och utbetalas samt metoden för att avgöra vilka anställda som påverkar Bolagets risknivå. Syftet med denna Policy är att säkerställa en process där risker relaterade till ersättningar identifieras, utvärderas, mäts, godkänns, rapporteras och kontrolleras. Policyn ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande. Policyn ska vidare finnas tillgänglig som stöd för bolaget när det gäller frågor kring ersättningar och utformning Pepins ersättningssystem. Nedan följer de principer som ska gälla för ersättningar till anställda inom Pepins.

Policyn ska uppdateras årligen samt vid behov.

## 2 Omfattning

Policyn gäller för samtliga anställda hos Bolaget samt även i vissa fall personer som agerar för Bolagets räkning (exempelvis anknutna ombud).

Samtliga anställda i Bolaget förväntas agera i enlighet med denna Policy och kringgående av Policyn eller agerande som står i strid med dess syfte är inte tillåtna. Bolaget bör se till att eventuell utbetalning av rörlig ersättning inte sker genom arrangemang som innebär ett kringgående av ersättningsreglerna.

## 3 Ansvar

### 3.1 Styrelsen

Styrelsen ansvarar för att Pepins har en uppdaterad Policy avseende ersättningssystemet. Styrelsen ska anta denna Policy årligen eller oftare om nödvändigt.

Vidare ska styrelsen säkerställa att ersättningar betalas ut i enlighet med Bolagets riskaptit och i enlighet med denna Policy. Styrelsen ansvarar även för att innehållet i Policyn implementeras i verksamheten och efterlevs av samtliga anställda hos Pepins.

Styrelsen beslutar om eventuell utbetalning av rörlig ersättning efter förslag av den särskilt utsedda styrelseledamoten och VD. Styrelsen beslutar även om fast ersättning till den verkställande ledningen samt anställda i de interna kontrollfunktionerna.

### 3.2 VD

VD:s ansvarar för att informera samtliga anställda om innehållet i denna Policy samt att alla anställningskontrakt är i enlighet med Policyn. VD ansvarar för att informationen enligt avsnitt 11 publiceras.

VD i samråd med den särskilt utsedda ledamoten beslutar om eventuell utbetalning av rörlig ersättning. Även Bolagets CFO och riskfunktion kan vid behov konsulteras. Beslutet ska presenteras för styrelsen. Det är även VD:s ansvar att besluta om fast ersättning till anställda.

### 3.3 Kontrollfunktionerna

Pepins har inga anställda interna kontrollfunktioner, vilket innebär att ersättning till dessa funktioner inte påverkar deras oberoende eller förmåga att bedöma Bolagets risker objektivt.

Risikfunktionens ansvar är att utvärdera, om tillämpligt, hur den rörliga ersättningen påverkar Bolagets riskprofil och riskkultur.

Compliancefunktionen ansvarar för att analysera hur innehållet i Policyn påverkar Pepins regelefterlevnad av tillämpliga lagkrav. Vidare ska Compliancefunktionen vara behjälplig vid upprättandet av denna Policy och är även dokumentägare.

Internrevision ansvarar för att årligen kontrollera att ersättningar är godkända och utbetalda i enlighet med denna Policy. Som en del av kontrollen ska Internrevision utvärdera huruvida Policyn uppfyller sitt syfte.

## 4 Ersättningsystemets principer

Ersättningsystemet hos Pepins ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet. Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och attrahera individer som delar Bolagets värderingar rörande långsiktighet, försiktighet och ömsesidig lojalitet.

Resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning ska baseras på en längre mätperiod och inkludera kvalitativa moment och bedömning av resultatet över minst ett år.

## 5 Definitioner

### 5.1 Verkställande ledning

En VD, vice VD och en person i företagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen samt i Pepins aktivt arbetande styrelseledamöter.

### 5.2 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

En anställd tillhörande en personalkategori som, enligt Pepins samt enligt Kommissionens delegerade förordning (EU) nr. 604/2014, i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå (exempelvis genom att ingå eller avsluta avtal).

### 5.3 Ersättning

Alla former av fast och rörlig ersättning, inklusive utbetalningar och förmåner, monetära eller icke-monetära, som beviljas direkt till personal av institut, eller för instituts räkning, i utbyte mot professionella tjänster som personalen utför, utbetalningar av prestationsbaserad ersättning i den mening som avses i artikel 4.1 d i direktiv 2011/61/EU, och andra utbetalningar med metoder och instrument som, om de inte betraktades som ersättning, skulle innebära ett kringgående av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU.

#### 4.1.1 Fast ersättning

En ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek. För ytterligare vägledning kan följande tyda på att en ersättning är fast. Ersättningen:

- Baseras på i förväg fastställda kriterier,
- Är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänsteår,

- Är transparent i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställde,
- Är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen för de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- Går inte att återkalla och det permanenta beloppet kan endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandlingar i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- Går inte att sänka, innehålla eller upphäva av Bolaget,
- Ger inte incitament för risktagande, eller
- Är inte beroende av resultat.

#### 4.1.2 Rörlig ersättning

Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets balans- och resultaträkning.

#### 4.2 Kontrollfunktion

En funktion för riskhantering, regelefterlevnad (compliance), internrevision eller liknande.

Alla Pepins kontrollfunktioner utförs av extern part och regleras i uppdragsavtal. Kontrollfunktionerna omfattas således inte av denna Policy.

### 5 Riskanalys och personal som har väsentlig inverkan på företagets riskprofil

#### 5.1 Årlig riskanalys

Pepins styrelse ska en gång per år utvärdera de risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med denna Policy samt Bolagets ersättningsystem. Pepins CFO ska assistera vid utvärderingen av riskanalysen. Analysen ska finnas skriftligt och dokumenteras på lämpligt ställe hos Pepins.

Riskanalysen ska innehålla följande:

- Pepins förmåga att hantera nuvarande och framtida risker,
- Pepins förmåga att hantera den faktiska kostnaden och behålla tillräckligt kapital och likviditet,
- Pepins förmåga att uppnå budgeterat resultat,
- En analys av ersättningsystemet och om sammansättningen av systemet bidrar till överdrivet risktagande.

#### 5.2 Personal som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil,

För det fall Bolaget skulle erbjuda rörliga ersättningar ska en analys över vilka personer inom Bolaget som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Sådana personer omfattas av striktare krav avseende rörlig ersättning och måste identifieras. Anställda som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska identifieras i samband med den årliga riskanalysen.

Hos Pepins har följande personer identifierats som väsentliga risktagare:

- VD
- Vice VD

- CFO

Övriga anställda hos Pepins anses inte ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, då de inte har en position som gör det möjligt att ingå avtal eller ta positioner åt Pepins, eller på annat sätt påverka Bolagets riskexponering.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska baseras på såväl den anställdes individuella resultat som den berörda resultatenhetens och Bolagets totala resultat. Därvid ska vid bedömningen av den anställdes resultat beaktas både finansiella och icke-finansiella kriterier, innefattande bland annat ett antal beteendevariabler kopplade till Bolagets värderingar, däribland hur väl den anställda efterlevt tillämpliga regler, såväl interna som externa. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om rörlig ersättning ska specificeras och dokumenteras.

## 6 Allmänt om ersättning

Vid bestämmande av ersättningar ska Bolaget ta hänsyn till och tillämpa följande principer:

- Ersättningar till anställda ska vara konkurrenskraftiga och marknadsmässiga.
- Ersättningar ska utformas så att de uppmuntrar anställda att nå individuella mål och med syfte att säkerställa Bolagets tillgång till anställda med den kompetens som behövs.
- Ersättningar ska utformas så att de inte medför intressekonflikter i verksamheten.
- Ersättningar ska utformas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Ersättningar ska vara förenliga med och främja en effektiv riskhantering, samt inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.
- Bolagets totala Ersättningar för en enskild period ska inte äventyra Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
- Ersättningar till enskilda anställda ska inte motverka Bolagets långsiktiga intressen.

Bolagets ersättningsystem får inte vara utformat så att den urholkar kapitalbasen samt ska motverka att Bolaget behöver stärka kapitalbasen. Eventuell rörlig ersättning ska kunna sättas till noll om situationen kräver det. Ersättning ska främja och vara i enlighet med Bolagets mål och strategier.

### 6.1 Ersättningsystem hos Pepins

#### 6.1.1 Fast grundlön och bonus

Ersättningen hos Pepins utgörs av fast grundlön samt möjlighet till bonus vid exceptionellt god arbetsinsats. Bedömningen för huruvida en anställd ska erhålla en bonus görs av VD tillsammans med aktuell anställds chef. Samtliga anställda hos Pepins har möjlighet att erhålla en bonus och beloppet bestäms från fall till fall. Dock finns en begränsning på 100 000 kr per anställd och år.

Då Bolaget tillämpar en begränsning på 100 000 kr i bonus per anställd och år behöver Pepins för närvarande inte tillämpa reglerna om uppskjutande av rörlig ersättning. Pepins ska dock tillämpa reglerna om riskjustering av rörlig ersättning, som beskrivs närmare i avsnitt 7.2.

### 6.1.2 Optionsprogram

Vidare erbjuder Pepins ledande befattningshavare samt anställda i Bolaget att teckna aktieoptioner i enlighet med ett aktieoptionsprogram. Programmet har följande villkor:

- Avser teckningsoptioner d.v.s. nyemitterade aktier
- Löptid på 3 år
- Ledande befattningshavare och anställda får teckna vid utgivandet men det finns inget krav på anställning när optionen utnyttjas
- Den anställde betalar en premie vid utgivandet och en teckningskurs när/om optionen utnyttjas
- Premie och teckningskurs fastställs i enlighet med Black & Scholes formel
- Antalet optioner som en enskild individ får teckna har ingen koppling till lönen
- Upplägget följer kraven för att instrumentet ska kunna beskattas som inkomst av kapital

Optioner räknas inte som rörlig ersättning om de kan köpas till marknadsmässigt pris och det inte innebär någon fördel av att köpa optioner via företaget man är anställda hos. I Pepins fall uppfylls dessa krav och aktieoptionsprogrammet bedöms därför inte vara rörlig ersättning.

### 6.2 Avgångsvederlag

Eventuellt avgångsvederlag bör inte vara av sådan storlek att det begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Vidare ska avgångsvederlaget vara proportionerlig med hänsyn till den anställdes prestationer under tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelser. Det är Bolagets styrelse som fattar beslut om eventuella avgångsvederlag.

### 6.3 Övriga förmåner

Övriga ersättningar och förmåner inkluderar företagshälsovård, friskvårdsbidrag och liknande förmåner. VD äger därutöver rätt att med styrelsens godkännande besluta om gratifikationer till anställda som inte bedöms påverka Bolagets risknivå.

## 7 Uppskjuten ersättning och riskjustering

### 7.1 Uppskjuten betalning

För anställda som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska sextio (60) procent av rörlig ersättning som överstiger 100 000 SEK skjutas upp i tre till fem år från tilldelningstillfället. Detsamma gäller för tidpunkten för slutgiltigt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument i de fall sådana skulle komma att ingå i den rörliga ersättningen. Belopp som avsätts är bruttobelopp. I det fall sociala avgifter har ändrats under tiden ska detta inte påverka Bolaget. Utbetalning av uppskjuten bonus får göras pro rata. Detta innebär exempelvis att ersättning som skjuts upp i tre år kan betalas ut med en tredjedel vart och ett av de åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats.

Resterande fyrtio (40) procent av allokerad vinstdelning ska betalas ut som vanlig bonusutbetalning i början på året efter räkenskapsåret till vilket det härrör. Innan någon utbetalning sker ska dock den berörde anställde underteckna ett avtal med villkoren för uppskjuten del. I avtalet ska finnas med förutsättningarna för bortfall av ersättning.

Om särskilda skäl föreligger ska styrelsen besluta om att skjuta upp rörlig ersättning i fem år. Sådana skäl kan vara exempelvis den anställdes ansvar, storleken på den rörliga ersättningen eller Bolagets ekonomiska läge i en konjunkturcykel.

För anställda som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil vars rörliga ersättning uppgår till ett särskilt högt belopp ska utbetalning av minst sextio (60) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre till fem år. Rörlig ersättning till den verkställande ledningen ska alltid skjutas upp med sextio (60) procent i minst tre till fem år, även när ersättningen inte uppgår till ett särskilt högt belopp.

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 uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

## 7.2 Riskjustering

Innan rörlig ersättning betalas ut till någon i Bolaget, ska ersättningen riskjusteras. Detta innebär att nuvarande såväl som framtida risker ska beaktas. Vidare ska även hänsyn tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. För det fall att subjektiva bedömningar används för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkning av rörlig ersättning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Riskjusteringar som görs i efterhand bör svara mot det faktiska riskutfallet eller förändringar i kvarstående risker för Bolaget, affärsområdet eller personalens verksamhet. Bolaget ska analysera om den ursprungliga riskjusteringen på förhand varit tillräcklig (t.ex. om risker utelämnats eller underskattats eller om nya risker har identifierats eller oväntade förluster har uppstått).

Pepins tillämpar reglerna om riskjustering för det fall rörlig ersättning förekommer inom Bolaget i form av bonusar. Pepins VD tillsammans med Bolagets CFO ansvarar för att riskjustering av rörlig ersättning utförs innan utbetalning. Vid behov ska även riskfunktionen konsulteras.

## 8 Styrelseledamot med ansvar för ersättningsfrågor

Pepins räknas inte som ett betydande företag enligt FFFS 2011:1, och behöver därmed inte ha en ersättningskommitté. Bolaget ska däremot utse en särskild ledamot i styrelsen som ansvarar för ersättningsfrågor. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i den verkställande ledningen och ska ha tillräckliga kunskaper och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättningar.

Den särskilt utsedda styrelseledamoten ska:

- Utföra en oberoende bedömning av denna Policy och Bolagets ersättningssystem,
- Bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder avseende ersättning till den verkställande ledningen och kontrollfunktioner som finns internt,
- Besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna Policy,

- Dokumentera alla sina förslag och likande dokument så att de kan granskas i efterhand av internrevision såväl som tillsynsmyndigheter.

Vid beredning av dessa ärenden ska styrelseledamoten ta hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intresse.

Den särskilt utsedda styrelseledamoten ska i sin beredning av dessa ärenden säkerställa att hänsyn tas till kontroller och utvärderingar gjorda av Internrevision. Vidare ska styrelseledamoten säkerställa att kontroll av regelefterlevnad av ersättningspolicyn genomförs årligen.

Pepins har utsett Peter Norman till att vara den särskilt utsedda ledamoten hos Pepins.

## 9 Uppföljning och kontroll

Internrevision ska årligen granska om företagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska, när det behövs, omgående rapportera resultatet av granskningen till styrelsen och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

## 10 Intressekonflikter

Intressekonflikter kan uppstå i samband med ersättningssystemet och sådana intressekonflikter ska identifieras, utvärderade och hanterade i enlighet med Pepins policy för intressekonflikter. Pepins ska inte ge ut ersättningar till sina anställda eller utvärdera deras prestationer på ett sätt som kan strida mot skyldigheten att agera i kundernas bästa intressen. För det fall ersättningssystemet ändras eller en ny typ av ersättning beslutas, ska potentiella intressekonflikter utvärderas på förhand.

## 11 Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

En redogörelse för Bolagets ersättningar offentliggörs i årsredovisningen, eller en bilaga till denna. Om redogörelsen inte tas in i eller läggs som bilaga till årsredovisningen, ska företaget i årsredovisningen upplysa om att informationen finns på Bolagets websida. Redogörelsen ska finnas tillgänglig minst ett år efter att den offentliggjorts.

Bolaget ska enligt artikel 450 i Förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Tillsynsförordningen), offentliggöra information om Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystemet minst en gång per år.

Följande information skall offentliggöras årligen:

1. Ersättningspolicyns grunder i form av information om:
  - a. Att styrelsen beslutat om ersättningspolicyn
  - b. Den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats
  - c. Uppgifter om externa konsulter som tagit fram ersättningspolicyn
2. Sambandet mellan resultat och ersättning
3. Hur ersättningssystemet har utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för;
  - a. resultatbedömning och riskjustering
  - b. uppskjuten utbetalning samt för
  - c. när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställda
4. De resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,



5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningsystemet och andra icke kontanta förmåner
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bolagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
  - a. Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning
  - b. Rörlig ersättning fördelat på kontanter, aktier aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar
  - c. Uppskjuten ersättning med angivande om hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över
  - d. Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar
  - e. Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning
  - f. Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

VD ansvarar ytterst för att denna information publiceras.

## 12 Information till anställda

Bolaget ska informera anställda som berörs av ersättningspolicyn om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyns utformning dokumenteras i affärsplanen som finns tillgänglig för alla anställda. På Bolaget ansvarar VD för att de anställda informeras om ersättningspolicyn.