

Ersättningspolicy

Ägare	Styrelsen
Kontrollansvar	Internrevision
Version	2025.1
Ansvar för fastställande	Styrelsen
Fastställd	2025-03-06
Upprättad enligt följande regelverk	Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden (bl.a. 9 kap. 10 §) ESMA35-43-3565 Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 av den 25 mars 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn som fastställer kriterier för att identifiera ledningsansvar och kontrollfunktioner, väsentliga affärsenheter och betydande inverkan på en berörd affärsenhets riskprofil samt fastställer kriterier för att identifiera anställda eller kategorier av personal vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda eller kategorier av personal som avses i artikel 92.3 i det direktivet Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 av den 27 november 2019 om tillsynskrav för värdepappersföretag

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Syfte.....	3
3	Definitioner.....	3
4	Ersättningsformer	4
5	Beslutsprocessen.....	4
6	Förbud mot vissa ersättningsformer	5
7	Omfattning och allmänna ersättningsprinciper	5
8	Bortfall av rörlig ersättning	7
9	Uppföljning och kontroll	8
10	Information till anställda	8

1 Inledning

Spotlight Stock Market AB:s ("Bolaget") ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler och överensstämmar med de ersättningsregler som fastställts på koncernnivå för moderbolaget Spotlight Group AB, ("SPGR"), och dess tillståndspliktiga dotterbolag, ("Koncernen").

Vid utarbetande av denna policy har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Bolaget ska beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur ersättningar till anställda fastställs.

Bolaget har analyserat bestämmelsen i 3 a kap. 1 § FFFS 2017:2, (FFFS 2021:27), och bedömer att bestämmelserna i 3 a kap. 7 och 8 §§, 10 § andra–fjärde styckena, 13 och 14 §§ inte gäller för Bolagets verksamhet då Bolagets tillgångar inom och utanför balansräkningen i genomsnitt för de fyra (4) närmast föregående räkenskapsåren inte överstiger 100 miljoner euro.

2 Syfte

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande. Policyn syftar även till att motverka att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldigheter att iaktta kundernas intressen. Det ska därför finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning vilken ska upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

3 Definitioner

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i företagets 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 eller bilförmåner).

Koncernen: moderbolaget Spotlight Group AB, ("SPGR"), och dess dotterbolag.

Koncernledning: Extern verkställande direktör och CFO i Bolaget.

LTIP 2022, 2023 och 2024: Ett långsiktigt incitamentsprogram som omfattar anställda och vissa konsulter inom Koncernen ("Deltagare"). En tecknad aktie medför en rätt till två olika aktierätter, prestationsaktierätt och matchningsaktierätt. Matchningsaktierätten kräver att Deltagaren har innehavt samtliga tecknade aktier och varit anställd (för konsulter, tillhandahållit tjänster) inom koncernen under hela programmets löptid. Prestationsaktierätten kräver därutöver

att bolaget har uppfyllt sina operationella målsättningar om omsättningstillväxt och rörelsemarginal. Aktierätterna som ges ut inom ramen för LTIP bedöms vara personaloptioner.

Teckningsperioden för LTIP 2022 och 2023 avslutades i januari 2022 respektive 2023 och programmen löper i tre (3) år till 2025 respektive 2026.

TO1, TO2 och TO3:

Ett incitamentsprogram för nyckelpersoner inom koncernen får en rätt att teckna teckningsoptioner i Bolaget.

Teckningsperioden avslutades i januari 2022 (TO1) och 2023 (TO2) och programmen löper i tre (3) år till 2025 respektive 2026.

Riskpåverkande personal: anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som företaget har identifierat enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154 av den 13 augusti 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/2034 avseende tekniska standarder för att specificera lämpliga kriterier i syfte att fastställa kategorier för personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller för de tillgångar som det förvaltar enligt vad som avses i artikel 30.1 i samma direktiv.

För Riskpåverkande personal som identifierats, se Bolagets *Analys av personal med väsentlig inverkan på instituts riskprofil*.

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 företagets resultat- eller balansräkning.

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

4 Ersättningsformer

I Bolaget förekommer följande typer av ersättning:

- Fast ersättning i form av kontant lön, friskvårdsbidrag, pensionsavsättningar, bilförmåner, personaloptioner, (LTIP 2022, 2023 och 2024), teckningsoptioner, (TO1, TO2 och TO3).
- Begränsad möjlighet till rörlig ersättning.
- I Bolaget förekommer ej diskretionära pensionsförmåner.

5 Beslutsprocessen

Beslutsprocessen för Bolagets ersättningsregelverk och ersättningssystem fastställs av styrelsen. Koncerninterna jurister bevakar regelförändringar och föreslår löpande uppdateringar i Bolagets ersättningsregler. En översyn av regelverket sker minst en (1) gång per år och därutöver i samband med förändringar av externa regler eller interna förutsättningar. Vid uppdatering av *Ersättningspolicyn* är representanter från Riskkontrollfunktionen och Compliancefunktionen delaktiga.

6 Förbud mot vissa ersättningsformer

Bolagets ersättningssystem är implementerat i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapa förutsättningar för att Bolaget ska kunna uppfylla sina skyldigheter att agera i kundernas intresse. I Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem.

Bolagets ersättningssystem:

- får inte vara utformade så att det skapar intressekonflikter som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen till potentiell nackdel för kunderna,
- får inte utformas så att fast ersättning kan variera (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå Bolagets intäktsmål, exempelvis genom att villkoren för rörlig ersättning innebär att den anställdes fasta ersättning minskar kraftigt om målen inte uppnås.

7 Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön med möjlighet till rörlig ersättning.

Ersättningssystemet som förekommer i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. 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. För anställda som erhåller rörlig ersättning ska den rörliga ersättningen inte i något fall vara större än den fasta ersättningen. Detta innebär att Bolaget har fastställt den maximala kvoten mellan fast och rörlig ersättning till 10% för samtliga anställda, dock högst 100 000 kronor per anställd och år.

Fast ersättning

Den fasta ersättning som utgår till Bolagets anställda ska vara marknadsmässig och grundas på bland annat befattning, arbetsbelastning, kvalifikation och ansvarsområde.

Lönen ska fastställas individuellt för anställda. Bolagets ersättningsbestämmelser bedöms medföra att höjning av lön inte kan utgå för sådana prestationer som skulle kunna riskera att Bolagets personal inte agerar för kunds bästa.

Lönesättningen ska vara konsekvent, tydlig och långsiktig. Den ska grundas på klara och tydliga, på förhand kända, löneprinciper. Arbetskrav och förväntningar på uppnått resultat ska vara kända för den enskilda medarbetaren. Kriterierna ska tillämpas så att de främjar samarbete och inte konkurrens.

Varje individuell lön ska vara kommunicerad genom att lönesamtal förts mellan medarbetare och dennes chef.

För riskpåverkande personal beslutas deras ersättning av styrelsen.

Rörlig ersättning

Styrelsen i SPGR avsätter årligen ett totalbelopp för rörliga ersättningar för Koncernen. Det totala beloppet som kan avsättas ska ta hänsyn till SPGRs resultat och en analys av SPGRs risker och kommande behov. Avsatt totalbelopp för rörliga ersättningar kommer inte att vara pensions- eller semestergrundande däremot kommer sociala avgifter inkluderas. Koncernledning har inte rätt till rörlig ersättning. Vid beräkning av vilket belopp som totalt finns tillgängligt att betalas ut i rörlig ersättning för Bolaget beräknas SPGRs resultat, kapitalbas och likviditet.

Bolagets styrelse fattar sedan beslut om rörlig ersättning i Bolaget med beaktande av SPGR:s beslut. (VD får inte delta i beslut avseende rörlig ersättning till sig själva). Om rörlig ersättning beslutats kan den rörliga ersättningen därefter fördelas ut till samtliga anställda under det kommande året.

Fördelningen av den rörliga ersättningen på individnivå, beslutas baserat på en utvärdering av den anställdes prestation. Den rörliga ersättningen som en enskild anställd har möjlighet att få kan beslutas först efter att koncernledningen gjort en bedömning om den anställda är berättigad rörlig ersättning. Faktorer att beakta vid rörlig ersättning är den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

Rörlig ersättning kommer att kunna utbetalas löpande under året. SPGR garanterar inte att någon rörlig ersättning utbetalas.

Riskpåverkande personal

För riskpåverkande personal kräver det att nedanstående kriterier är uppfyllda för att vara behörig att erhålla rörlig ersättning. Vid utbetalning ska styrelsen samråda med CFO avseende uppfyllandet av de finansiella kriterierna.

För riskpåverkande personal inom Bolaget gäller åtminstone följande kriterier.

Finansiella kriterier

- resultatet för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att kunna avsätta ett belopp till rörliga ersättningar,
- utbetalning av rörlig ersättning får inte ske om det skulle innebära att SPGR inte kan uppfylla de kapitalkrav som gäller för SPGR på grupp- och individnivå,
- individuellt bidrag avseende resultat och lönsamhet till arbetsgruppen, affärsområdet och/eller SPGR.

Icke finansiella kriterier

Den anställde ska ha efterlevt de externa och interna regler som gäller för Bolagets verksamhet. Den anställde ska även ha bidragit till;

- att stärka Bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att Bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/eller för Bolaget,
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningsskyldighet för Bolaget.

Riskpåverkande personal behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att ha rätt till rörlig ersättning. Styrelsen ska göra en samlad bedömning av varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som styrelsen lägger till grund för beslut om möjlighet till rörlig ersättning specificeras och dokumenteras löpande i samband med beslut om rörlig ersättning från styrelsen i moderbolaget. Målen är direkt kopplade till verksamhetens övergripande mål och visioner och den anställdes bidrag till uppnående av dessa enligt individuella fastställda kriterier. SPGR ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att kunna upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. En fullgod regelefterlevnad, avseende såväl interna som externa regler, är alltid ett kriterium för att erhålla rörlig ersättning. Rörliga ersättningar till anställda inom kontrollfunktioner får inte utformas så att funktionens objektivitet kan komma att äventyras.

Övriga anställda

Rörlig ersättning till övriga anställda, som inte är riskpåverkande personal, kan beslutas diskretionärt av koncernledningen. All rörlig ersättning fastställs diskretionärt, av koncernledningen, utifrån en kvantitativ och kvalitativ utvärdering av enskilda prestationer i förhållande till individuella mål. Bolaget arbetar aktivt för att inga individuella mål, samt därtill kopplad rörlig ersättning, ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller intressekonflikter.

Uppskjuten ersättning

Reglerna om uppskjuten ersättning är inte tillämpliga på Bolaget enligt 3 a kap. 1 § FFFS 2017:2, (FFFS 2021:27).

Diskretionära pensionsförmåner

Bolaget beviljar inte individuella diskretionära pensionsförmåner som en del av en anställds rörliga ersättning.

8 Bortfall av rörlig ersättning

Ett ersättningssystem som möjliggör rörlig ersättning till anställda kan snedvrider anställdas perspektiv och leda till ett överdrivet risktagande.

Innan rörlig ersättning betalas ut ska styrelsen och koncernledningen göra en bedömning av de kriterier som framgår av ersättningspolicyn. Styrelsen och koncernledning ska i synnerhet bedöma huruvida den anställdes agerande har gett upphov till nya eller förstärkta risker i verksamheten. Skäl för bortfall av den rörliga ersättningen kan vara följande: olämpligt eller överdrivet risktagande i förhållande till den anställdes resultat eller Bolagets/Koncernens totala resultat, brist i regelefterlevnad, agerande i strid med Bolagets etiska riktlinjer eller agerande som resulterat i eller riskerar att resultera i kundklagomål, skadestånd, regulatoriska sanktioner eller ryktesrisker.

Bolaget har rätt att justera eller återkräva rörlig ersättning om det efter tilldelning eller utbetalning framkommer att försummelse har skett. Efterhandsjustering kan aktualiseras vid brister som påverkar rättvis behandling av kunder och kvaliteten på tillhandahållna tjänster. Vid sådana fall ska Bolaget beakta försummelsens allvar och dess påverkan på kundernas intressen för att säkerställa en rättvis och transparent hantering av ersättningen.

9 Uppföljning och kontroll

Internrevisorn ska minst en gång per år granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicyn. Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskningen ska ske minst en gång per år och då senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

10 Information till anställda

VD i Bolaget ska ansvara för att informera sina anställda om vilka kriterier som styr Bolagets ersättning och hur deras resultat bedöms.

Bedömningsprocessen och *Ersättningspolicyn* ska vara tillgänglig för alla anställda.
