

AROS KAPITAL

ERSÄTTNINGSPOLICY

Information om ersättningar för anställda hos Aros Kapital AB nedan ("Bolaget").

Intern styrning och kontroll

Bolagets ersättningspolicy fastställs årligen av Styrelsen eller vid väsentliga förändringar av bolagets ersättningsystem eller organisationsstruktur. Ersättningspolicyn är tillämplig på alla anställda. Syftet med policyn är att motverka osunt risktagande. Således ska det finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning, den anställde ska inte vara beroende av den rörliga ersättningen, den rörliga delen ska kunna sättas till 0 kr om det föreligger skäl för detta. Policyn är upprättad efter den riskbedömning av bolagets ersättningsystem som löpande utförs av oberoende riskkontroll.

Styrelsen har utsett en särskild ledamot som har till uppgift att bereda ersättning till medarbetare som rapporterar direkt till styrelsen eller VD. Den särskilt utsedda ledamoten har också till uppgift att utföra en oberoende bedömning och utvärdering av företagets ersättningspolicy och ersättningsystem.

Rishtagare

I Bolaget ses följande positioner inom bolaget ha en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil Styrelsen, VD, kontrollfunktionerna, verkställande ledningen, produktion- och kredithandläggare, nedan kallade ("Rishtagare").

Ersättningsmodell

Ersättningar till anställda utgår i form av fast- och rörlig ersättning i form av kontanta medel, sedvanliga löneförmåner och avsättning till tjänstepension. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att nå Bolagets uppsatta mål.

De fasta ersättningarna ska utvärderas årligen och ska spegla ersättningsnivåerna för anställda på den aktuella positionen. Att betala marknadsmässiga löner är en förutsättning för att kunna anställa och behålla kompetent personal. Fast lön består av månadslön och baseras på:

- i. Kompetens
- ii. Arbetstyp (svårighetsgrad i arbetsuppgifter)
- iii. Ansvar
- iv. Ersättningen på den lokala marknaden där bolaget agerar

Rörlig lön baseras på tydliga och mätbara ekonomiska resultat. Aros tillämpar följande modeller för rörlig ersättning, bonusar som är kopplade till omsättning, resultat och tecknande avtal eller liknande mått. Om den anställde är en rishtagare byggs den rörliga ersättningen på förutom i) också på ii) och iii) nedan.

- i. Den anställdes resultat på dess enhet
- ii. Bolagets totala resultat
- iii. Andra finansiella och icke- finansiella kriterier

I de fall en anställd hos Aros har en rörlig del, ska den fasta delen vara av den storleken att den anställde inte är beroende av den rörliga delen. Den rörliga delen får emellertid aldrig överstiga 30 % av den fasta lönen per år.

Uppskjuten utbetalning

Ersättning till personal vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, nedan ("Risktagare"). Rörlig ersättning till denna kategori skjuts upp enligt följande:

- i. Minst 40 % av den rörlig ersättning skjuts upp i minst 3 år, för det fall den rörliga ersättningen uppgår till mer än 100 000 kr.
- ii. Minst 60 % av den rörliga ersättningen skjuts upp i minst 3 år, för det fall den rörliga ersättningen uppgår till mer än 100 000 för den verkställande ledningen.
- iii. Risktagare som får en särskilt hög rörlig ersättning, skall minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år.

Företaget får betala ut ersättning en gång om året pro rata över uppskjutandetiden. Tidigast får utbetalning ske ett år efter att den rörliga ersättningen beslutades.

Justering eller bortfall av ersättning

Ersättning som har skjutits upp kan helt eller delvis falla bort, om det i efterhand visar sig att det utfall som legat till grund för en extra ersättning i efterhand påverkar företagets resultat på ett väsentligt negativt sätt eller att med företagets finansiella situation inte är försvarbart att verkställa utbetalningen enligt uppgjord plan utan att ersättningen måste skjutas upp ytterligare.

Beslut om justering av utbildningsplan för rörlig ersättningen fattas av bolagets styrelse. Bolagets styrelse kan även besluta att helt avstå från att betala ut uppskjuten rörlig ersättning om bolagets ställning väsentligt försämrats.

Ersättningsutfall 2016 (kSEK)

Totala löner, ersättningar, sociala avgifter och pensionskostnader under 2016 uppgick till 11 098 KSEK

PERSONALKOSTNADER ANSTÄLLDA	2016
Löner, bonus och andra ersättningar	-7 080 347
Pensionskostnader*	-540 598
Sociala kostnader	-2 290 513
Andra personalkostnader	<u>-11 393</u>
SUMMA PERSONALKOSTNADER ANSTÄLLDA	-9 922 851
PERSONALKOSTNADER VD	2 016
Löner, bonus och andra ersättningar	-850 000
Pensionskostnader*	0
Sociala kostnader	-305 057
Andra personalkostnader	<u>-20 500</u>
SUMMA PERSONALKOSTNADER STYRELSE OCH VD	-1 175 557
* Samtliga pensionskostnader är kostnader för premier.	
SUMMA PERSONALKOSTNADER	<u>-11 098 408</u>