

ERSÄTTNINGSPOLICY

Aros Kapital AB, 556669-3130

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | | |
|-----------|---|----------|
| 1 | BAKGRUND | 3 |
| 2 | SYFTE | 3 |
| 3 | INTERN STYRNING OCH KONTROLL SAMT UPPFÖLJNING | 3 |
| 3.1 | STYRELSENS ANSVAR | 3 |
| 3.2 | VD:S ANSVAR | 4 |
| 4 | BESLUT OM ERSÄTTNINGAR | 4 |
| 4.1 | ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA I DEN VERKSTÄLLANDE LEDNINGEN M.M. | 4 |
| 5 | FAST ERSÄTTNING | 4 |
| 5.1 | ERSÄTTNINGENS KOMPONENTER | 5 |
| 6 | RÖRLIG ERSÄTTNING | 5 |
| 6.1 | RISKJUSTERING AV RESULTAT | 5 |
| 6.2 | GRATIFIKATIONER | 5 |
| 6.3 | GARANTERAD RÖRLIG ERSÄTTNING | 5 |
| 6.4 | RISKSÄKRINGSSTRATEGIER | 5 |
| 6.5 | ERSÄTTNING I SAMBAND MED ATT EN ANSTÄLLNING UPPHÖR | 6 |
| 6.6 | INLÖSEN AV TIDIGARE ANSTÄLLNINGSKONTRAKT | 6 |
| 6.7 | RESULTATBEDÖMNING | 6 |
| 6.8 | BALANS MELLAN FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING | 6 |
| 6.9 | SÄRSKILT OM RÖRLIG ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA I KONTROLLFUNKTIONER | 6 |
| 6.10 | UPPSKJUTEN ERSÄTTNING | 6 |
| 7 | UPPFÖLJNING OCH KONTROLL | 7 |
| 8 | IKRAFTTRÄDANDE OCH ÄNDRINGAR | 7 |
| 9 | ÖVRIGT | 7 |
| 10 | INFORMATION OM ERSÄTTNINGAR | 8 |

1 BAKGRUND

Aros Kapital AB, nedan "Aros" eller "Bolaget", ska vid bedrivandet av sin verksamhet beakta *Finansinspektionens föreskrifter (FFFS) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning 2011:1*, nedan "FFFS 2011:1" eller "Föreskriften" samt European Banking Authority (EBA) riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22)¹.

2 SYFTE

Syftet med denna Policy är att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom Aros skall fastställas, hur Policyn ska tillämpas och följas upp samt vilka anställda som skall anses väsentligt kunna påverka Bolagets risknivå och för vilka därför särskilda regler om rörlig ersättning ska gälla. Vidare är syftet att Policyn och dess tillämpning skall främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Aros verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att med marginal överskrida av Bolagets uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t ex att ha en låg riskprofil.

3 INTERN STYRNING OCH KONTROLL SAMT UPPFÖLJNING

3.1 STYRELSENS ANSVAR

Nedan följer en redogörelse över de åtgärder Bolagets styrelse ska vidta eller tillse att de vidtas årligen:

- årlig fastställelse av ersättningspolicy,
- beredning och beslut om ersättning till verkställande ledning m.fl.,
- uppdatering ersättningsinformation på Aros hemsida,
- utse särskild ersättningsledamot.

3.1.1 ÅRLIG FASTSTÄLLELSE AV ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen beslutar (årligen) om *Ersättningspolicyn*. Policyn ska fastställas senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

3.1.2 UTSE SÄRSKILT ERSÄTTNINGSLEDAMOT

Styrelsen ska utse en särskild ledamot i Styrelsen som har till uppgift att bereda de ersättningsbeslut som styrelsen ansvarar för att genomföra ("Ersättningsledamot"). Ersättningsledamoten har också till uppgift att utföra en oberoende bedömning och utvärdering av Bolagets *Ersättningspolicy* och ersättningssystem. Funktionen för regelfetterlevnad, ("REF") ska delta i den oberoende bedömningen. Särskild ledamot ska utses varje år i anslutning till ordinarie bolagsstämma.

¹ Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013.

3.1.3 BEREDNING OCH BESLUT OM ERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE LEDNING M.FL.

Utsedd ersättningsledamot ska bereda styrelsebeslut avseende ersättning enligt p.4 nedan. VD ska tillse att ersättningsledamoten tillhandahålls en utvärdering av de anställdas arbetsprestation m.m. (mot bakgrund av de kriterier som anges i Policyn och som styr den anställdes ersättning och hur deras resultat beräknas) samt ersättningsförslag.

Det är Aros styrelse som fastställer ersättning till personal enligt p. 4.

3.2 VD:S ANSVAR

3.2.1 UPPDATERING AV INFORMATION PÅ HEMSIDA

VD eller till den VD skriftligen delegerar ska tillse att den information som finns på Aros webbsida uppfyller kraven om offentliggörande så som föreskrivs i,

- Bolagets *Ersättningspolicy* och ersättningssystem enligt ersättningsregelverket.
- art 450 i förordning 575/2013 (*kapitaltäckningsförordningen*) och,
- *Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)*.

3.2.2 ANALYS REGLERAD PERSONAL – RISKBEDÖMNING ANSTÄLLDA

VD ska tillse att Bolaget gör en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på företags riskprofil ("reglerad personal"). VD fattar beslut om vilka personer som ska anses utgöra "reglerad personal". När VD fattat beslut om vilka i bolaget som utgör reglerad personal ska VD, informera relevanta personer om detta och det särskilda regelverk som gäller för dessa personer enligt FFFS 2011:1².

4 BESLUT OM ERSÄTTNINGAR

4.1 ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA I DEN VERKSTÄLLANDE LEDNINGEN M.M.

Styrelsen skall besluta om:

- i) ersättning till den verkställande ledning,
- ii) ersättning till ansvariga för Riskkontrollfunktionen, ("Riskkontrollchef"), Regelefterlevnadsfunktionen, ("Ansvarig REF") och Internrevisionsfunktionen, ("Ansvarig IRF")
- iii) eventuellt bortfall³ av uppskjuten ersättning.

Styrelse skall, i de fall det är möjligt, tillämpa vad bolagsstämman beslutar i fråga om ersättningar inom Aros.

5 FAST ERSÄTTNING

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.

² OBS- syftet med detta är att säkerställa att den anställda inte agerar på annat sätt än i linje med bolagets/kundernas intressen.

³ Med "bortfall" avses även justering/nedsättning av uppskjuten ersättning.

Kriterier som ska beaktas för fastställande av fast lönedel:

- kompetens,
- arbetstyp (svårighetsgrad i arbetsuppgifter),
- ansvar (chefsbefattning eller lagstadgat ansvar),
- ersättningen på den lokala marknaden där Aros agerar.

5.1 ERSÄTTNINGENS KOMPONENTER

Ersättningens komponenter är följande:

- månadslön, dvs. fast lön som utgår månadsvis,
- friskvårdsbidrag,
- eventuell rörlig ersättning,
- pension,
- eventuellt avgångsvederlag,
- eventuella övriga förmåner.

6 RÖRLIG ERSÄTTNING

6.1 RISKJUSTERING AV RESULTAT

Ett beslut om att anställda i Bolaget skall erhålla Rörlig ersättning skall grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmätt, varvid särskilt följande faktorer skall beaktas:

- a) nuvarande risker,
- b) framtida risker,
- c) faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet.

Det är Bolagets Ekonomichef som ansvarar för att resultatet riskjusteras. RKF och REF ska vidare ges tillfälle att lämna synpunkter på företagets process för riskjustering av resultat och riskjusteringen ska därför göras i samråd med REF och RKF.

6.2 GRATIFIKATIONER

Rörlig ersättning kan utgå för att i efterhand belöna en exceptionell arbetsinsats och då i form av gratifikation. Gratifikationen kan per tillfälle och år högst uppgå till 50 000 kronor. Kriterier för att erhålla gratifikation är att personen i fråga utfört arbete som överstiger ordinarie arbetsansvar. Styrelsen utgör beslutsinstans avseende tilldelning av gratifikation på förslag från VD. Gratifikationen får inte medföra något ökat risktagande i Bolaget. VD:s förslag och motivering för tilldelande av gratifikation ska skriftligen dokumenteras och arkiveras tillsammans med övrigt styrelsematerial. Bolagsjurist ansvarar för att dokumentationen arkiveras i enlighet med Aros *Arkiveringsinstruktion*.

6.3 GARANTERAD RÖRLIG ERSÄTTNING

Bolaget får inte ha någon garanterad rörlig ersättning om det inte finns särskilda skäl för att garantera rörlig ersättning, i sådana fall ska den rörliga ersättningen begränsas till det första anställningsåret.

6.4 RISKSÄKRINGSSTRATEGIER

Bolaget skall tillförsäkra sig att anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning

justeras eller bortfaller. Detta skall ske genom att anställda som erhåller uppskjuten rörlig ersättning skall underteckna en skriftlig förbindelse därom.

6.5 ERSÄTTNING I SAMBAND MED ATT EN ANSTÄLLNING UPPHÖR

Ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör skall stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

6.6 INLÖSEN AV TIDIGARE ANSTÄLLNINGSKONTRAKT

Bolaget ska säkerställa att ersättningstaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med denna Policy.

6.7 RESULTATBEDÖMNING

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål som i huvudsak ska baseras på riskjusterade vinstmått. Aros ersättningssystem ska inte påverka Aros förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen. Ersättningssystemet ska även ta hänsyn till kostnader som är kopplade till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultatbedömningen ska göras utifrån ett flerårigt perspektiv för att ta hänsyn till ett hållbart resultat. Ersättningssystemet ska även ta hänsyn till nedanstående dimensioner, de finansiella och icke-finansiella kriterierna ska specificeras och dokumenteras:

- a) den anställdes resultat på dess enhet,
- b) Bolagets totala resultat,
- c) andra finansiella och icke- finansiella kriterier.

6.8 BALANS MELLAN FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

I de fall en anställd hos Aros har en rörlig del, ska den fasta delen vara av den storleken att den anställda inte är beroende av den rörliga delen. Den rörliga delen får emellertid aldrig överstiga 30 % av den fasta lönen per år. Den rörliga ersättningen får inte vara större än den fasta ersättningen för de personer som identifierats som risktagare.

6.9 SÄRSKILT OM RÖRLIG ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA I KONTROLLFUNKTIONER

Rörlig ersättning till anställda i RKF, REF och Funktionen för internrevision, ("IRF"), skall bestämmas utifrån mål som är oberoende av resultatet i de affärsområden som de kontrollerar. Resultatbaserad rörlig ersättning ska baseras på Bolagets resultat. Om det resulterar i en intressekonflikt ska denna uppmärksammas och hanteras.

6.10 UPPSKJUTEN ERSÄTTNING

Om den rörliga ersättningen faller inom någon av nedanstående kategorier så ska den rörliga delen skjutas upp inom angivna "tidsfrister" innan utbetalning sker. Under den treåriga tidsfristen har Aros äganderätt till beloppet.

| Rörlig ersättning | Regel | Tidsfrist | Gäller för: |
|---|--|--------------|---|
| >= 100 000 kr under 1 år | Skjut upp minst 40 % av den rörliga ersättningen | minst 3 år | Verkställande ledningen och risktagare. |
| Rörliga ersättningar på ett särskilt högt ⁴ belopp | Skjut upp minst 60 % av den rörliga ersättningen | minst 3-5 år | Verkställande ledningen och risktagare. |

6.10.1 PRO-RATA

Oberoende av vad som angivits ovan om uppskjutande av rörlig ersättning skall Bolaget kunna betala ut uppskjuten rörlig ersättning enligt ovan jämt fördelat över den tid som ersättningen skjuts upp, dock att den första utbetalningen får ske först med början året efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

6.10.2 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 Aros resultat på ett väsentligt negativt sätt eller att med Aros finansiella situation inte är försvarbart att verkställa utbetalningen enligt uppgjord plan utan att ersättningen måste skjutas upp ytterligare.

Beslut om justering av plan 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.

7 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

7.1.1 GRANSKNING ERSÄTTNINGSSYSTEM

REF ska årligen granska ersättningssystemet. Resultatet av granskningen ska presenteras styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

7.1.2 ERSÄTTNINGSLEDAMOTS GRANSKNING

Den av styrelsen utsedda ersättningsledamot ska årligen samt vid behov genomföra en oberoende riskanalys om Aros ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicyn. Resultatet av riskanalysen ska tillställas styrelsen.

8 IKRAFTTRÄDANDE OCH ÄNDRINGAR

Denna Policy träder ikraft dagen för beslut. Policyn ska fastställas av Styrelse och skall ses över minst en gång per år. Ansvarig för att Policyn uppdateras är RKF.

9 ÖVRIGT

Information i enlighet med förordning 575/2013 CRR art 450 framgår av Bolagets årsredovisning vilken finns tillgänglig på Aros kapital ABs hemsida.

⁴ Med "särskilt högt" avses årliga belopp överstigande 500 000 kronor.

10 INFORMATION OM ERSÄTTNINGAR

| Kostnadsförda ersättningar till styrelse och anställda under 2018, Aros Kapital, kr | Grundlön ink övr | | |
|---|-------------------------|-------------------|----------------|
| | förmåner/styrelsearvode | Rörlig ersättning | Summa utbetalt |
| Styrelse | 450 000 | - | 450 000 |
| Företagsledning | 3 716 823 | 72 500 | 3 789 323 |
| Övr anställda som påverkar Aros Kapital:s riskprofil | 2 710 552 | 127 500 | 2 838 052 |
| Övriga anställda | 8 163 216 | 512 500 | 8 675 716 |
| Summa | 15 040 591 | 712 500 | 15 753 091 |

Den totala rörliga ersättningen (gratifikationer) uppgick till ca 5 % av den totala fasta ersättningen under 2018.
