



ERSÄTTNINGAR I ØTØ9 AB

Bank of
Entrepreneurship

ØTØ9 AB ("ØTØ9") har upprättat en ersättningspolicy med syftet att fastställa och beskriva principer för hur ØTØ9s ersättnings-system är uppbyggt samt hur ersättningssystemet kontrolleras och följs upp.

Inledning

Ersättningssystemet ska främja ØTO9s möjligheter att attrahera och behålla kompetent personal samt bidra till att ØTO9 kan nå sina långsiktiga mål. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka överdrivet risktagande samt säkerställa att kundernas intressen inte påverkas negativt av ØTO9s incitamentsstruktur.

Policyn gäller för alla medarbetare i ØTO9 och omfattar samtliga ersättningar som medarbetaren erhåller inom ramen för anställningen. Med ersättning avses lön, annan ersättning som rörlig ersättning eller annan kompensation som betalas ut till en person inom anställningsförhållandet.

Styrelsen ansvarar ytterst för ersättningspolicyns innehåll, fastställande, implementering och efterlevnad.

Styrelsen ska besluta om:

- ersättning till den verkställande ledningen,
- ersättning i ØTO9s kontrollfunktioner,
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn, samt
- utfallet och utbetalningen av rörliga ersättningar.

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté ("REMCO") som ansvarar för ersättningsfrågor och vars uppgift är att bereda styrelsens beslut med utgångspunkt i ersättningspolicyn samt följa upp policyns efterlevande. REMCO ansvarar för att det regelbundet sker en uppföljning och bedömning av ØTO9s ersättningssystem. REMCO ska bereda ersättningsbeslut som sedan ska beslutas av styrelsen. Representanter i kommittén får inte ingå i ØTO9s verkställande ledning eller vara anställd i ØTO9.

VD ska säkerställa att ersättningspolicyn implementeras och efterlevs i verksamheten.

Ersättningssystemet**Allmänna principer**

Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i ØTO9s verksamhet. Ersättningssystemet ska också uppmuntra medarbetarna till goda prestationer och bidra till att ØTO9 är en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera om rätt kompetens på marknaden.

ØTO9s ersättningssystem ska även främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningsformer ska inte ge incitament som leder till att berörda personer gynnar sina egna intressen eller bolagets intressen till nackdel för kunderna.

ØTO9 har två generella ersättningsformer för medarbetare; fast respektive rörlig ersättning. Dessa ersättningsformer kan kombineras för en enskild individ, givet att reglerna om respektive del följs. Alla medarbetare ska omfattas av den fasta

ersättningen. Vissa medarbetare kan efter styrelsens beslut även komma att omfattas av rörlig ersättning.

ØTO9 ska alltid upprätthålla en rimlig balans mellan medarbetares fasta ersättning och rörliga ersättning. Nivån på medarbetarnas fasta ersättning ska vara tillräckligt hög för att det ska vara möjligt att sätta eventuell rörlig ersättning till noll. Den rörliga ersättningen får heller aldrig vara så stor att den riskerar att urholka ØTO9s kapitalbas eller bolagets förmåga att generera ett positivt resultat på lång sikt.

Ersättningssystemet och möjligheten att erhålla rörlig ersättning ska vara anpassat till de risker som finns i verksamheten. Detta sker till exempel genom att bedömningen av medarbetares resultat och prestationer också är kopplad till icke-finansiella faktorer, såsom medarbetares ansvarstagande, tillvaratagande av kundens intressen, risktagande och efterlevnad av externa och interna regler.

Fast ersättning

Fast ersättning utgör grunden i ØTO9s ersättningsmodell. Beslut om fast lön ska grundas på systematiska bedömningar av utförda arbetsuppgifter vad gäller svårighetsgrad och resultat, intresse för utveckling, självständighet och initiativkraft, förmåga att ta ansvar, samarbetsförmåga och förmågan att bidra till ett gott arbetsklimat. Andra kriterier kan vara utbildning, erfarenhet, kompetens eller ansvarsområde.

Den fasta ersättningen ses över i samband med den årliga lönerevisionen. Det ska finnas ett tydligt samband mellan löneutvecklingen, utveckling av arbetsuppgifter och medarbetarens arbetsprestationer.

Rörlig ersättning

Medarbetare kan, efter beslut av styrelsen, erhålla rätt till rörlig ersättning. Utfall av rörlig ersättning ska baseras på medarbetarens prestation och ØTO9s resultat i förhållande till i förväg kommunicerade kriterier. Dessa kriterier är satta för att främja ett agerande som ligger i linje med kundernas liksom ØTO9s intressen, en sund och effektiv riskhantering, en god regelefterlevnad och som motverkar ett överdrivet risktagande.

Bedömning av prestation baseras på kriterier som kvalitet och kvantitet avseende leverans under medarbetarens ansvarsområde, ansvarstagande, regelefterlevnad samt samarbetsförmåga. Vid bedömning av medarbetarens prestation ska hänsyn tas till att prestationen är långsiktigt hållbar. Bedömningen ska också göras med hänsyn till Bolagets resultat och inkluderande en bedömning om hur affärsmässiga och övriga mål nåtts för hela verksamheten.

Slutgiltigt beslut om utfall av rörlig ersättning fattas av Bolagets styrelse baserat på förslag från VD. Styrelsen ska särskilt beakta om Bolagets situation är sådan att det är sunt att rörlig ersättning utbetalas.