



## Riktlinjer för ersättningsystem

### 1 Bakgrund och syfte

Syftet med dessa Riktlinjer är att säkerställa att Evida AB ("**Evida**" eller "**Bolaget**") har effektiva interna regler för ersättningsystem och därmed uppfyller de krav som uppställs i externa regelverk. Vidare är syftet med dessa Riktlinjer att beskriva hur ersättningar ska hanteras.

Samtliga anställda i Bolaget förväntas agera i enlighet med dessa Riktlinjer och kringgående av Riktlinjerna 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.

### 2 Definitioner

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, bilförmåner m.m.)
Fast ersättning	Ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek.
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 Bolagets resultat- eller balansräkning.

### 3 Ersättningsprinciper

Bolaget ska sträva efter att ha en effektiv riskhantering och ersättningsprinciper som inte främjar ett överdrivet risktagande. Ersättning till anställda ska inte begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräckligt stor kapitalbas. Vidare ska Bolaget inte ersätta sina anställda, eller bedöma de anställdas prestation, på ett sätt som står i strid med Bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen.

### **3.1 Intressekonflikter**

Potentiella och faktiska intressekonflikter som kan uppstå i inom ramen för Bolagets ersättningssystem ska identifieras, utvärderas och hanteras i enlighet med Bolagets Riktlinjer för hantering av intressekonflikter. Detta innebär att Bolaget ska identifiera potentiella intressekonflikter som kan uppstå innan något nytt system avseende ersättningar godkänns. Dessa Riktlinjer ska säkerställa att inga intressekonflikter uppstår avseende de som arbetar i Bolagets kontrollfunktioner.

### **3.2 Kriterier för fast ersättning**

Samtliga anställda och uppdragstagare i Bolaget erhåller endast fast ersättning och Bolaget ska inte tillämpa utbetalning av rörlig ersättning.

Ersättning och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier och ska ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga förordningar, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Den fasta ersättningen som erbjuds Bolagets anställda ska vara marknadsmässig och vara baserad på den anställdes kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter.

### **3.3 Avgångsvederlag**

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

### **3.4 Riskanalys**

Mot bakgrund av den typ av verksamhet som Bolaget bedriver, samt att Bolaget inte ska tillämpa några rörliga ersättningar till anställda och uppdragstagare, vilket skulle kunna ge incitament till omotiverat risktagande har Bolaget bedömt risken för att Bolagets ersättningssystem skulle kunna påverka risknivån i Bolaget negativt som låg.

### **3.5 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil**

För en del anställda på Bolaget gäller striktare regler avseende rörlig ersättning. Dessa är anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera sådana anställda. Identifiering ska ske i enlighet med Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014. Analysen ska vidare dokumenteras i Bilaga 1 till dessa Riktlinjer.

Bolaget har i dagsläget få anställda och flera funktioner utlagda på externa uppdragstagare. Uppdragstagares villkor regleras genom de uppdragsavtal som upprättats mellan uppdragstagare och Bolaget samt genom Bolagets Riktlinjer för utläggning av verksamhet.

För det fall Bolaget utdelar rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska sådan ersättning inte överstiga den fasta ersättningen.

### **3.6 Beslut och bedömning av ersättningar**

Styrelsen ska besluta om ersättning till VD och ansvariga för kontrollfunktionerna vilket ska regleras i anställningsavtal och/eller uppdragsavtal.

Bolaget räknas inte som ett betydande företag och behöver därmed inte ha en ersättningskommitté. Styrelsen ska däremot utse en särskild ledamot i styrelsen som, minst årligen, ska göra en bedömning av Bolagets Ersättningsriktlinjer. Den särskilda ledamoten ska också bereda styrelsebeslut om ersättningar samt dokumentera alla sina förslag och liknande dokument så att de kan granskas i efterhand av såväl internrevisionsfunktionen och tillsynsmyndighet. Denna person ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättning. Bolaget har utsett Per Palmström till särskild ledamot. Evidas risk- respektive regelefterlevnadsfunktion ansvarar för att kommentera den särskilt utsedda ledamotens beslut om ersättningar.

Styrelsen ska även tillse att internrevisionsfunktionen regelbundet utför en granskning av att ersättningar inom Bolaget betalas ut i enlighet med styrelsebeslut samt att Bolagets ersättningsystem överensstämmer med dessa Riktlinjer.

#### **4 Offentliggörande av information**

Bolaget ska offentliggöra en redogörelse för Bolagets ersättningar i samband med fastställandet av Bolagets årsredovisning. Bolaget ska lämna relevant information och samtidigt se till att sådan information inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

Evidas VD ska säkerställa att det alltid finns en uppdaterad version av Bolagets Ersättningsriktlinjer på hemsidan.

#### **5 Fastställande och revidering**

Dessa Riktlinjer ska revideras minst en gång per år samt vid behov. Styrelsen ska ansvara för revideringen.