



Evida AB	Riktlinjer för ersättningssystem	Rättslig grund
		Lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2017:2 och ESMA:s riktlinjer (ESMA/2013/606). Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution och FFFS 2018:10.
Antagen datum		Antagen av
2024-02-15		Styrelsen

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, för såväl värdepappersbolag som försäkringsdistributörer. Vidare är syftet med dessa Riktlinjer att beskriva hur ersättningar i Bolaget ska utformas och hanteras.

Evidas anknutna ombud ("**Anknutet Ombud**") ska följa Riktlinjerna i tillämpliga delar (se särskilt p. 3 nedan).

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.) Ersättning är alltid antingen fast eller rörlig.
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.
Hållbarhetsrisker	En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.
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.

3 Ersättningsprinciper

Bolaget ska ha ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering och som är könsneutral. 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 och hantera eventuella intressekonflikter som kan uppstå innan någon ändring av ersättningssystemet godkänns. Dessa Riktlinjer ska säkerställa att inga intressekonflikter uppstår avseende de som arbetar i Bolagets kontrollfunktioner (funktionen för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision).

3.2 Kriterier för fast ersättning

Samtliga anställda i Bolaget erhåller fast ersättning. Fastställande och revidering av fast ersättning ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier utan även ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnad av tillämpliga regler, korrekt och rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder. Bolaget vidtar åtgärder vad avser integreringen av hållbarhetsrisker vid fastställande av anställdas ersättningar (lön, pension, friskvård m.m.). Årlig revidering av anställdas fasta ersättning görs utifrån ett antal kriterier, varvid integreringen av hållbarhetsrisker utgör ett sådant. Den fasta ersättningen får aldrig fastställas på ett sätt som riskerar att inverka negativt på Bolagets integrering och hantering av hållbarhetsrisker, exempelvis genom att medföra ett osunt risktagande.

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

Fast ersättning till styrelseledamöter fastställs årligen på årsstämman.

3.3 Kriterier för rörlig ersättning

Ingen av Bolagets egna anställda eller styrelseledamöter erhåller för närvarande rörlig ersättning.

För det fall ett anknutet ombud ("**Ombud**") tillämpar rörliga ersättningar ska Ombudet säkerställa att den rörliga ersättningen till en person, vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, inte är större än den fasta ersättningen. För det fall ett Ombud har för avsikt att ändra sin ersättningsmodell från att enbart tillhandahålla fasta ersättningar, till att delvis innefatta rörliga ersättningskomponenter, ska Ombudet konsultera Bolaget och måste inhämta ett godkännande på förhand.

Ombudet ska särskilt säkerställa att dess ersättningsystem inte är utformat så att personal belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Ombudets eller Bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen eller skapar incitament som kan leda till att personal gynnar sina egna intressen eller Ombudets intressen till nackdel för kunderna.

Vidare ska Bolaget ska godkänna bevekelsegrunderna för rörlig ersättning, dvs. motiven och skälen som ligger bakom principerna för de rörliga ersättningarna, innan Ombudet fattar beslut om att sådan ersättning ska utgå. En av bevekelsegrunderna vid fastställande av rörlig ersättning ska vara efterlevnad av för den anställda tillämpliga styrdokument. Bristande efterlevnad av tillämpliga styrdokument ska beaktas vid fastställande av rörlig ersättning och ska i normalfallet leda till att den rörliga ersättningen blir lägre än den annars hade blivit. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

3.4 Avgångsvederlag

Eventuellt avgångsvederlag bör inte vara av sådan storlek att det begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Vidare ska avgångsvederlaget vara proportionerlig med hänsyn till den anställdes

prestationer under tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelse. Det är Bolagets styrelse som fattar beslut om eventuella avgångsvederlag.

3.5 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 ersättningsystem skulle kunna påverka risknivån i Bolaget negativt som låg.

3.6 Försäkringsdistribution

Enligt externa regler ska Bolaget ha interna regler som tydligt identifierar vilka anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen och som anger kriterierna för fast och rörlig ersättning till dessa personer. I Bilaga 2 till dessa Riktlinjer har Bolaget identifierat dessa personer samt utsett VD till ansvarig person för försäkringsdistributionen.

3.7 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 Bolagets riskprofil. Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera sådana anställda. Analysen kan med fördel ske i samband årlig översyn av styrdokumentet. Identifiering ska ske i enlighet med Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154. 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 beslutar om rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska sådan ersättning inte överstiga den fasta ersättningen. Bolaget ska även, innan beslut om rörlig ersättning fattas, säkerställa att bestämmelserna i 3a kap. 6

och 9 §§ i FFFS 2017:2 efterlevs beaktat proportionalitetsprincipen i 3a kap. 12 § FFFS 2017:2.

3.8 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 har däremot valt att 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. Den särskilda ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättning. Bolaget har utsett Per Palmström till särskild ledamot.

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. Vidare ska Bolaget enligt art. 5 i hållbarhetsförordningen (EU) 2019/2088 på sin hemsida offentliggöra hur dessa Riktlinjer är förenliga med integreringen av hållbarhetsrisker.

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

5 Fastställande, revidering och kontroll

Dessa Riktlinjer ska revideras minst en gång per år samt vid behov. VD ansvarar för att lägga fram förslag till revidering till styrelsen för beslut.

Evidas regelefterlevnadsfunktion ansvarar för kontroll av att Bolaget efterlever Riktlinjerna (inkl. granskning av att ersättningar inom Bolaget betalas ut i enlighet med styrelsebeslut samt att Bolagets

ersättningssystem överensstämmer med dessa Riktlinjer). Denna kontroll ska ske minst årligen samt vid behov.



Bilaga 1 – Analys av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

I enlighet med externa regler ska Bolaget besluta om interna regler grundad på en analys av vilka risker Bolagets ersättningsystem kan vara förenade med. Nedan följer Bolagets riskanalys i detta hänseende.

Anställda vars arbetsuppgifter eller roller medför att de anses utgöra riskpåverkande personal år 2024:

August Schmitz
Per Palmström

Motivering

August och Pers arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Per och August är indirekta ägare i Bolaget varför sannolikheten för överdrivet risktagande bedöms som låg.

Mot bakgrund av ovan och att samtliga anställda har fast ersättning bedömer Bolaget risken för att Bolagets ersättningsystem skulle kunna påverka risknivån i Bolaget negativt som låg.

Datum

Ovanstående riskanalys har genomförts av Bolaget i samband med den årliga revideringen av Riktlinjerna.

Bilaga 2 – Analys av vilka anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen

I enlighet med externa regler ska Bolaget identifiera vilka personer som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen *samt utse en ansvarig person för försäkringsdistributionen.*

Anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen tills vidare:

August Schmitz, ansvarig för försäkringsdistributionen
Per Palmström

Motivering

August och Pers arbetsuppgifter innefattar den försäkringsdistribution som sker digitalt på distans till kunder. De utför bl.a. uppgifter om att se över processen och säkerställa att den sker korrekt.

Mot bakgrund av ovan och att samtliga anställda har fast ersättning bedömer Bolaget risken för att Bolagets sysselsatta inom försäkringsdistributionen skulle kunna påverka risknivån i Bolaget negativt som låg.

Datum

Ovanstående bedömning har genomförts av Bolaget i samband med den årliga revideringen av Riktlinjerna.