

Ersättningspolicy
för
SedermEra Corporate Finance AB

Version: 2023.2

Senast fastställd av styrelsen: 2023-06-20

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Syfte.....	3
3	Definitioner.....	3
4	Ersättningsformer.....	4
5	Beslutsprocessen.....	5
6	Förbud mot vissa ersättningsformer.....	5
7	Omfattning och allmänna ersättningsprinciper.....	5
8	Bortfall av rörlig ersättning.....	6
9	Uppföljning och kontroll.....	7
10	Information till anställda.....	7

1 Inledning

Sedermera Corporate Finance AB:s ("Bolaget") ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler och överensstämmar med de ersättningsregler som fastställts på koncernnivå för moderbolaget Spotlight Group AB, ("SPGR"), och dess tillståndspliktiga dotterbolag, ("Koncernen").

Vid utarbetande av denna policy har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Bolaget ska beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur ersättningar till anställda fastställs.

Bolaget har analyserat bestämmelsen i 3 a kap. 1 § FFFS 2017:2, (FFFS 2021:27), och bedömer att bestämmelserna i 3 a kap. 7 och 8 §§, 10 § andra–fjärde styckena, 13 och 14 §§ inte gäller för Bolagets verksamhet då Bolagets tillgångar inom och utanför balansräkningen i genomsnitt för de fyra (4) närmast föregående räkenskapsåren inte överstiger 100 miljoner euro.

Bolaget har även analyserat bestämmelsen i artikel 32.4 (EU) 2019/2034 och bedömer att bestämmelserna i artikel 32.1 j) och l) inte gäller för Bolagets verksamhet då Bolagets tillgångar inom och utanför balansräkningen inte överstiger ett värde av i genomsnitt högst 100 miljoner euro under den fyraårsperiod som föregår det aktuella räkenskapsåret.

2 Syfte

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande. Policyn syftar även till att motverka att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldigheter att iaktta kundernas intressen. Det ska därför finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning vilken ska upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

3 Definitioner

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

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 eller bilförmåner).

Ersättningskommittén: ledamöterna får ej vara anställda i Bolaget och ska bestå av styrelseordförande samt ytterligare en särskild utsedd styrelseledamot.

Koncernen: moderbolaget Spotlight Group AB, ("SPGR"), och dess dotterbolag.

Koncernledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och CFO i moderbolaget SPGR.

LTIP 2022: Ett långsiktigt incitamentsprogram som omfattar anställda och vissa konsulter inom Koncernen ("Deltagare"). En tecknad aktie medför en rätt till två olika aktierätter, prestationsaktierätt och matchningsaktierätt. Matchningsaktierätten kräver att Deltagaren har innehavt samtliga tecknade aktier och varit anställd (för konsulter, tillhandahållit tjänster) inom koncernen under hela programmets löptid. Prestationsaktierätten kräver därutöver att bolaget har uppfyllt sina operationella målsättningar om omsättningstillväxt och rörelsemarginal. Aktierätterna som ges ut inom ramen för LTIP bedöms vara personaloptioner.

Teckningsperioden avslutades i januari 2022 och programmet löper i tre (3) år till 2025.

TO1: Ett incitamentsprogram för nyckelpersoner inom koncernen får en rätt att teckna teckningsoptioner i Bolaget.

Teckningsperioden avslutades i januari 2022 och programmet löper i tre (3) år till 2025.

Risikpåverkande 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 samt andra anställda som företaget har identifierat enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154 av den 13 augusti 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/2034 avseende tekniska standarder för att specificera lämpliga kriterier i syfte att fastställa kategorier för personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller för de tillgångar som det förvaltar enligt vad som avses i artikel 30.1 i samma direktiv.

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 företagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, eventuellt vice verkställande direktör och andra personer i ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

4 Ersättningsformer

I Bolaget förekommer följande typer av ersättning:

- Fast ersättning i form av kontant lön, friskvårdsbidrag, pensionsavsättningar, bilförmåner, personaloptioner, (LTIP 2022), teckningsoptioner, (TO1).
- Möjlighet till resultatbaserad rörlig ersättning.
- I Bolaget förekommer ej diskretionära pensionsförmåner.

5 Beslutsprocessen

Beslutsprocessen för Bolagets ersättningsregelverk och ersättningssystem fastställs av styrelsen efter beredande av Ersättningskommittén. Bolagets moderbolag Spotlight Group AB ("SPGR"), bevakar regelförändringar och föreslår löpande uppdateringar i Bolagets ersättningsregler. En översyn av regelverket sker minst en (1) gång per år och därutöver i samband med förändringar av externa regler eller interna förutsättningar. Vid uppdatering av *Ersättningspolicy*n är representanter från Riskkontrollfunktionen och Compliancefunktionen delaktiga.

6 Förbud mot vissa ersättningsformer

Bolagets ersättningssystem är implementerat i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapa förutsättningar för att Bolaget ska kunna uppfylla sina skyldigheter att agera i kundernas intresse. I Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem.

Bolagets ersättningssystem:

- får inte vara utformade så att det skapar intressekonflikter som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen till potentiell nackdel för kunderna,
- får inte utformas så att fast ersättning kan variera (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå Bolagets intäktsmål, exempelvis genom att villkoren för rörlig ersättning innebär att den anställdes fasta ersättning minskar kraftigt om målen inte uppnås.

7 Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

*Ersättningspolicy*n omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön med möjlighet till rörlig ersättning.

Ersättningssystemet som förekommer i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Ersättningskommittén ska bereda styrelsens beslut om ersättning till riskpåverkande personal i Bolaget (bl.a. verkställande ledning, nyckelpersoner och anställda som innehar det övergripande ansvaret för kontrollfunktioner). Ersättningskommittén ska utföra årlig bedömning av Bolagets *Ersättningspolicy* och ersättningssystem inför att styrelsen ska ta beslut kring dessa.

Fast ersättning

Den fasta ersättning som utgår till Bolagets anställda ska vara marknadsmässig och grundas på bland annat befattning, arbetsbelastning, kvalifikation och ansvarsområde.

Lönen ska fastställas individuellt för anställda. Bolagets ersättningsbestämmelser bedöms medföra att höjning av lön inte kan utgå för sådana prestationer som skulle kunna riskera att Bolagets personal inte agerar för kunds bästa.

Lönesättningen ska vara konsekvent, tydlig och långsiktig. Den ska grundas på klara och tydliga, på förhand kända, löneprinciper. Arbetskrav och förväntningar på uppnått resultat ska vara kända för den enskilda medarbetaren. Kriterierna ska tillämpas så att de främjar samarbete och inte konkurrens.

Varje individuell lön ska vara kommunicerad genom att lönesamtal förts mellan medarbetare och dennes chef.

Rörlig ersättning

Bolagets styrelse har beslutat om ett rörligt ersättningsprogram för anställda inom Bolaget. Det rörliga ersättningsprogrammet bygger på att en del av Bolagets vinst (resultat efter finansiella poster) tas upp i en gemensam pool för rörlig ersättning.

Rörlig ersättning får enbart förekomma under förutsättning att utfallande belopp och tilldelningen av rörlig ersättning i sig inte förhindrar Bolaget att uppfylla sina åtaganden enligt denna policy, andra lagar och föreskrifter, eller i övrigt strider mot principerna om en sund ersättningspolicy inom finansiell verksamhet. Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning i Bolaget med beaktande av detta. VD och vice VD får inte delta i beslut avseende rörlig ersättning till sig själva. Om rörlig ersättning beslutats kan den rörliga ersättningen därefter fördelas ut till behöriga anställda.

Riskpåverkande personal

För riskpåverkande personal bereds deras fasta och rörliga ersättning av Ersättningskommittén. Beslut fattas sedan av styrelsen.

Uppskjuten ersättning

Reglerna om uppskjuten ersättning är inte tillämpliga på Bolaget enligt 3 a kap. 1 § FFFS 2017:2, (FFFS 2021:27).

Diskretionära pensionsförmåner

Bolaget beviljar inte individuella diskretionära pensionsförmåner som en del av en anställds rörliga ersättning.

8 Bortfall av rörlig ersättning

Ett ersättningssystem som möjliggör rörlig ersättning till anställda kan snedvrída anställdas perspektiv och leda till ett överdrivet risktagande.

Innan rörlig ersättning betalas ut ska ersättningskommittén och koncernledning (eller Bolagets styrelse i tillämpliga fall) göra en bedömning av de kriterier som framgår av ersättningspolicyen. Ersättningskommittén och koncernledning ska i synnerhet bedöma huruvida den anställdes agerande har gett upphov till nya eller förstärkta risker i verksamheten. Skäl för bortfall av den rörliga ersättningen kan vara följande: olämpligt eller överdrivet risktagande i förhållande till den anställdes resultat eller Bolagets/Koncernens totala resultat, brist i regelefterlevnad, agerande i strid

med Bolagets etiska riktlinjer eller agerande som resulterat i eller riskerar att resultera i kundklagomål, skadestånd, regulatoriska sanktioner eller ryktesrisker.

9 Uppföljning och kontroll

Internrevisorn ska minst en gång per år granska om Bolagets ersättningsystem överensstämmer med Ersättningspolicyn. Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskningen ska ske minst en gång per år och då senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

10 Information till anställda

VD i Bolaget ska ansvara för att informera sina anställda om vilka kriterier som styr Bolagets ersättning och hur deras resultat bedöms.

Bedömningsprocessen, *Ersättningspolicyn* och dess tillhörande bilaga ska vara tillgänglig för alla anställda i Bolaget.
