



## Policy för ersättning till anställda

Avseende Pepins Group AB (publ)

Dokumentägare	Dokumenttyp	Antagen datum
Legal	Policy	2022-06-08
Antagen av	Version	
Styrelsen	1.9	
Rättslig grund	Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2033 Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2019/2034 Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse FFFS 2017:2	

### PEPINS GROUP AB (PUBL)

Värmdövägen 84 | 131 54 Nacka. 08 - 673 17 90 | [info@pepins.com](mailto:info@pepins.com) |  
org. nr: 556634-8222

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1.</b>	<b>BAKGRUND OCH SYFTE</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>OMFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>ANSVAR</b>	<b>2</b>
<b>3.1</b>	<b>STYRELSEN</b>	<b>2</b>
<b>3.2</b>	<b>VD</b>	<b>2</b>
<b>3.3</b>	<b>KONTROLLFUNKTIONERNA</b>	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>DEFINITIONER</b>	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>ERSÄTTNING</b>	<b>3</b>
<b>5.1</b>	<b>ERSÄTTNINGSSYSTEM HOS PEPINS</b>	<b>3</b>
<b>5.1.1</b>	<b>FAST GRUNDLÖN OCH GRATIFIKATION</b>	<b>4</b>
<b>5.1.2</b>	<b>RÖRLIG ERSÄTTNING</b>	<b>4</b>
<b>5.1.3</b>	<b>RÖRLIG ERSÄTTNING TILL RISKPÅVERKANDE PERSONAL</b>	<b>5</b>
<b>5.1.4</b>	<b>OPTIONSPROGRAM</b>	<b>5</b>
<b>5.2</b>	<b>AVGÅNGSVEDERLAG</b>	<b>5</b>
<b>5.3</b>	<b>ÖVRIGA FÖRMÅNER</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>SÄRSKILT UTSEDD LEDAMOT OCH ÅRLIG RISKANALYS</b>	<b>5</b>
<b>6.1</b>	<b>SÄRSKILT UTSEDD LEDAMOT</b>	<b>5</b>
<b>6.2</b>	<b>ÅRLIG RISKANALYS</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>INTRESSEKONFLIKTER</b>	<b>7</b>
<b>8.</b>	<b>OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNINGAR</b>	<b>7</b>
<b>9.</b>	<b>UPPSKJUTEN ERSÄTTNING</b>	<b>7</b>

## **1. BAKGRUND OCH SYFTE**

Denna policy beskriver Pepins Group AB:s (publ) ("Pepins" eller "Bolaget") ersättningssystem. Syftet är att säkerställa en process där risker relaterade till ersättningar identifieras, utvärderas, mäts, godkänns, rapporteras och kontrolleras. Policyn ska vidare finnas tillgänglig som stöd för Bolaget när det gäller frågor kring ersättningar och utformning av Pepins ersättningssystem. Nedan följer de principer som ska gälla för ersättningar till anställda inom Pepins. Policyn omfattar alla anställda och är könsneutral. Policyn ska främja en sund och effektiv riskhantering.

## **2. OMFATTNING**

Denna policy omfattar samtliga dotterbolag till Pepins. Policyn träder i kraft den dag då den fastställs av styrelsen för Pepins Group AB.

## **3. ANSVAR**

### **3.1 STYRELSEN**

Styrelsen ansvarar för att Pepins har en uppdaterad policy avseende ersättningssystemet. Styrelsen ska anta denna policy årligen eller oftare om nödvändigt. Bolagets legala funktion ansvarar för att tillse att policyn revideras och antas av styrelsen.

Vidare ska styrelsen säkerställa att ersättningar betalas ut i enlighet med Bolagets riskaptit och i enlighet med denna policy.

Styrelsen beslutar om fast och rörlig ersättning till identifierad riskpåverkande personal enligt 4.1.3 efter förslag av den särskilt utsedda styrelseledamoten och vd.

### **3.2 VD**

Vd ansvarar för att informera samtliga anställda om innehållet i denna policy samt att alla anställningskontrakt är i enlighet med policyn. Vd ansvarar för att informationen enligt avsnitt 8 publiceras.

Vd i samråd med den särskilt utsedda ledamoten beslutar om eventuell utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter inte har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Bolagets CFO och riskfunktion kan vid behov konsulteras.

### **3.3 KONTROLLFUNKTIONERNA**

Pepins har inga anställda interna kontrollfunktioner, vilket innebär att ersättning till dessa funktioner inte påverkar deras oberoende eller förmåga att bedöma Bolagets risker objektivt.

Funktionen för riskkontroll ansvarar för att utvärdera, om tillämpligt, hur den rörliga ersättningen påverkar Bolagets riskprofil och riskkultur.

Funktionen för regelefterlevnad ansvarar för att analysera hur innehållet i policyn påverkar Pepins regelefterlevnad av tillämpliga lagkrav.

Funktionen för internrevision ansvarar för att årligen kontrollera att ersättningar är godkända och utbetalda i enlighet med denna policy. Som en del av kontrollen ska internrevision utvärdera huruvida

policyen uppfyller sitt syfte. Kontrollfunktionen ska, när det behövs, omgående rapportera resultatet av granskningen till styrelsen och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

#### **4. DEFINITIONER**

**ERSÄTTNING** - Alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

**FAST ERSÄTTNING** – En ersättning som på förhand är fastställd till belopp eller 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 balans- eller resultaträkning. Avgångsvederlag klassificeras som rörlig ersättning.

**GRATIFIKATION** – Engångsersättning som beslutas diskretionärt vid exceptionellt god arbetsinsats.

**AVGÅNGSVEDERLAG** – avser betalningar relaterade till förtida uppsägning av ett avtal, det vill säga uppsägning före avtalets slutdatum vid visstidsanställningsavtal, och före avtalsenlig eller lagenlig pensionering vid tillsvidareanställning.

**VERKSTÄLLANDE LEDNING** - En vd, vice vd och andra personer i företagets ledningsgrupp som är ansvarig direkt inför styrelsen.

**RISKPÅVERKANDE PERSONAL** - Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inbegripet personer i ledande befattning, risktagare och personal som utövar kontrollfunktioner. Identifierade personer hos Pepins som utgör riskpåverkande personal är vd, Chief Financial Officer ("CFO"), Chief Technology Officer ("CTO"), Head of Corporate Finance, Centralt Funktionsansvarig ("CFA") och Head of Legal.

**KONTROLLFUNKTION** - En funktion för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision eller liknande. Alla Pepins kontrollfunktioner utförs av extern part och regleras i uppdragsavtal. Kontrollfunktionerna omfattas således inte av denna policy.

**SÄRSKILT UTSEDD LEDAMOT** – Styrelseledamot som ansvarar för ersättningsfrågor.

#### **5. ERSÄTTNING**

##### **5.1 ERSÄTTNINGSSYSTEM HOS PEPINS**

Ersättningssystemet hos Pepins ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet. Personal får inte belönas eller bedömas på ett sätt som kommer i konflikt med Pepins skyldighet att iaktta kundernas intressen. Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och attrahera individer som delar Bolagets värderingar rörande långsiktighet, försiktighet och ömsesidig lojalitet. Ersättningssystemet ska överensstämma med Bolagets affärsstrategi och mål samt uppmuntra till ansvarsfullt företagande.

Bolaget ska informera anställda som berörs av ersättningspolicyen om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Vid bestämmande av ersättningar ska Bolaget ta hänsyn till och tillämpa följande principer:

- Ersättningar till anställda ska vara konkurrenskraftiga och marknadsmässiga.
- Ersättningar ska utformas så att de uppmuntrar anställda att nå individuella mål och med syfte att säkerställa Bolagets tillgång till anställda med den kompetens som behövs.
- Ersättningar ska utformas så att de inte medför intressekonflikter i verksamheten.
- Ersättningar ska utformas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Ersättningar ska vara förenliga med och främja en effektiv riskhantering, samt inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.
- Bolagets totala ersättningar för en enskild period ska inte äventyra Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
- Ersättningar till enskilda anställda ska inte motverka Bolagets långsiktiga intressen.

Bolagets ersättningsystem får inte vara utformat så att den urholkar kapitalbasen samt ska motverka att Bolaget behöver stärka kapitalbasen. Eventuell rörlig ersättning ska kunna sättas till noll om situationen kräver det. Ersättning ska främja och vara i enlighet med Bolagets mål och strategier.

### 5.1.1 FAST GRUNDLÖN OCH GRATIFIKATION

Ersättningen hos Pepins utgörs av fast grundlön, vilken beslutas av närmast ansvarig chef, samt möjlighet till gratifikation vid exceptionellt god arbetsinsats. Samtliga anställda hos Pepins har möjlighet att erhålla en gratifikation och beloppet bestäms från fall till fall. Dock finns en begränsning på 100 000 SEK per anställd och år. Bedömningen för huruvida en anställd ska erhålla en gratifikation görs av vd tillsammans med närmast ansvarig chef. Beslut om utbetalning av gratifikation görs av särskilt utsedd ledamot tillsammans med vd.

Följande kriterier använder Pepins för att fastställa den fasta ersättningen till alla anställda.

- Ersättningen är icke-diskretionär och avspeglar relevant yrkeserfarenhet, tjänsteår samt organisatoriskt ansvar,
- Ersättningen är transparent i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställde,
- Ersättningen är permanent, d.v.s. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen för de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- Ersättningen går inte att återkalla och det permanenta beloppet kan endast ändras genom förhandlingar eller efter omförhandlingar i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- Ersättningen går inte att sänka, innehålla eller upphävas av Bolaget,
- Ersättningen ger inte incitament för risktagande, eller
- Ersättningen är inte beroende av resultat.

### 5.1.2 RÖRLIG ERSÄTTNING

Pepins har en rörlig ersättning till anställda som arbetar i de affärgenererande delarna i organisationen. Den rörliga ersättningen baseras på fakturerade och betalda intäkter minskat med direkta kostnader. Kriterier och vilka anställda som omfattas av den rörliga ersättningen, fastställs årligen. Kriterier och villkor dokumenteras inför varje kalenderår och godkänns av den ersättningsansvarige i styrelsen innan tillämpning får ske. Utfall respektive år, analyseras och presenteras i samband med den årliga analysen enligt punkt 6.2. Pepins vd ansvarar för att utbetalning sker utifrån godkänd modell. Rörlig ersättning får uppgå till max 200 % av den fasta ersättningen till icke riskpåverkande personal.

### 5.1.3 RÖRLIG ERSÄTTNING TILL RISKPÅVERKANDE PERSONAL

I dagsläget erhåller ingen identifierad riskpåverkande personal någon rörlig ersättning. För det fall att sådant beslut ändras ska rörlig ersättning till riskpåverkande personal baseras på en kombination av personens prestation, av den berörda resultatenhetens och värdepappersbolagets övergripande resultat. Därvid ska vid bedömningen av den anställdes prestation beaktas både finansiella och icke-finansiella kriterier, innefattande bland annat ett antal beteendevariabler kopplade till Bolagets värderingar, däribland hur väl den anställde efterlevt tillämpliga regler, såväl interna som externa. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om rörlig ersättning ska specificeras och dokumenteras. Den rörliga ersättningen ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt eventuell prestation utöver vad som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning. Rörlig ersättning får uppgå till max 100 % av den fast ersättningen.

### 5.1.4 OPTIONSPROGRAM

Pepins kan komma att erbjuda ledande befattningshavare och anställda i Bolaget att teckna aktieoptioner i enlighet med ett aktieoptionsprogram. Programmet har följande villkor:

- Avser teckningsoptioner
- Löptid på 3 år
- Ledande befattningshavare och anställda får teckna vid utgivandet
- Den anställde betalar en premie vid utgivandet och en teckningskurs när/om optionen utnyttjas
- Premie och teckningskurs fastställs i enlighet med Black & Scholes formel
- Antalet optioner som en enskild individ får teckna har ingen koppling till lönen
- Upplägget följer kraven för att instrumentet ska kunna beskattas som inkomst av kapital

Optioner räknas inte som rörlig ersättning om de kan köpas till marknadsmässigt pris och det inte innebär någon fördel av att köpa optioner via företaget man är anställda hos. I Pepins fall uppfylls dessa krav och aktieoptionsprogrammet bedöms därför inte vara rörlig ersättning.

### 5.2 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. För det fall att avgångsvederlag ska utbetalas till identifierad riskpåverkande personal får sådan rörlig ersättning inte överstiga den riskpåverkande personens fasta ersättning.

### 5.3 ÖVRIGA FÖRMÅNER

Övriga ersättningar och förmåner inkluderar företagshälsovård, friskvårdsbidrag och liknande förmåner. Det är Bolagets vd som fattar beslut om övriga förmåner.

## 6. SÄRSKILT UTSEDD LEDAMOT OCH ÅRLIG RISKANALYS

### 6.1 SÄRSKILT UTSEDD LEDAMOT

Värdepappersbolag som har tillgångar inom och utanför balansräkningen på i genomsnitt 100 miljoner euro över en fyraårsperiod har en skyldighet att inrätta en ersättningskommitté. Pepins omfattas

sålades inte av ett sådant krav. Enligt tidigare kapitaltäckningsregler<sup>1</sup> behövde Pepins i stället utse en särskilt utsedd styrelseledamot som ansvarade för ersättningsfrågor. Nuvarande tillämpliga kapitaltäckningsregler<sup>2</sup> ställer inte upp något sådant krav men Pepins har valt att fortsätta tillämpa bestämmelserna och har därmed fortsatt en särskilt utsedd styrelseledamot som är ansvarig för ersättningsfrågor.

Den särskilt utsedda styrelseledamoten ska:

- Utföra en oberoende bedömning av denna policy och Bolagets ersättningssystem,
- Bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder avseende ersättning till den verkställande ledningen
- Besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy,
- Dokumentera alla sina förslag och likande dokument så att de kan granskas i efterhand av internrevision såväl som tillsynsmyndigheter.

Vid beredning av dessa ärenden ska styrelseledamoten ta hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intresse.

Den särskilt utsedda styrelseledamoten ska i sin beredning av dessa ärenden säkerställa att hänsyn tas till kontroller och utvärderingar gjorda av Internrevision.

## 6.2 ÅRLIG RISKANALYS

Den särskilt utsedde ledamoten ska en gång per år utvärdera de risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med denna policy samt Bolagets ersättningssystem. Pepins CFO ska assistera vid utvärderingen av riskanalysen. Analysen ska finnas skriftlig och arkiveras på lämpligt ställe hos Pepins.

Riskanalysen ska innehålla följande:

- Pepins förmåga att hantera nuvarande och framtida risker,
- Pepins förmåga att hantera den faktiska kostnaden och behålla tillräckligt kapital och likviditet,
- Pepins förmåga att uppnå budgeterat resultat,
- En analys av ersättningssystemet och om sammansättningen av systemet bidrar till överdrivet risktagande.

Pepins ska vid den årliga riskanalysen identifiera vilka som anses vara riskpåverkande personal. Sådana personer omfattas av striktare krav avseende rörlig ersättning och måste identifieras. Hos Pepins har följande personer identifierats:

- Vd
- CFO
- CTO
- Head of Corporate Finance,
- CFA
- Head of Legal.

---

<sup>1</sup> Tillsynsförordningen (EU) 575/2013

<sup>2</sup> Värdepappersbolagsförordningen (EU) 2019/2033 och Värdepappersbolagsdirektivet (EU) 2019/2034

## **7. INTRESSEKONFLIKTER**

Intressekonflikter kan uppstå i samband med ersättningsystemet och sådana intressekonflikter ska identifieras, utvärderas och hanteras i enlighet med Pepins policy för intressekonflikter. Pepins ska inte ge ut ersättningar till sina anställda eller utvärdera deras prestationer på ett sätt som kan strida mot skyldigheten att agera i kundernas bästa intressen. För det fall ersättningsystemet ändras eller en ny typ av ersättning beslutas, ska potentiella intressekonflikter utvärderas på förhand.

## **8. OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNINGAR**

Bolaget ska, enligt artikel 51 i Förordning (EU) nr 2019/2033, offentliggöra information om Bolagets ersättningspolicy och ersättningspraxis. Det sker i årsredovisningen eller som en separat handling och publiceras samma dag som årsredovisningen. All information ska om möjligt offentliggöras via samma medium eller på samma plats. Om samma eller liknande information lämnas i två eller flera medier ska en hänvisning till den liknande informationen i de andra medierna införas i vart och ett av medierna.

Nedanstående information, inbegripet aspekter som rör könsneutralitet och lönegapet mellan kvinnor och män för de personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Pepins riskprofil ska Pepins publicera.

- a) Ersättningsystemets viktigaste kännetecken, inbegripet nivån på rörlig ersättning och kriterier för tilldelningen av rörlig ersättning.
- b) Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning angivet i enlighet med artikel 30.2 direktiv (EU) 2019/2034.
- c) Aggregerad kvantitativ information om ersättningar, fördelat på personer i ledande befattning och den personal som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil med angivande av följande:
  - i) Ersättningsbelopp under räkenskapsåret, fördelat på fast ersättning med beskrivning av fasta lönedelar och rörlig ersättning, samt antal mottagare.
  - ii) Rörliga ersättningsbelopp och former av rörlig ersättning, fördelat på kontant ersättning, aktier och aktierelaterade instrument och andra typer.
  - iii) Garanterad rörlig ersättning under räkenskapsåret och antal mottagare av sådan ersättning.
  - iv) Avgångsvederlag som beviljats under föregående perioder och betalats ut under räkenskapsåret.
  - v) Avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret, fördelat på den del som betalats ut direkt och den del som har skjutits upp, antal mottagare av sådana betalningar och den största utbetalning som har gjort till en enskild person.
- d) Information om huruvida värdepappersföretaget omfattas av ett undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034.

## **9. UPPSKJUTEN ERSÄTTNING**

Bestämmelserna om uppskjuten betalning är inte tillämpliga på Pepins då dess tillgångar inom och utanför balansräkningen i genomsnitt för de fyra närmast föregående räkenskapsåren inte överstiger 100 miljoner euro enligt 3a kap. 1 § 2 st. FFFS 2017:2.