

Ersättningspolicy

Bolag	Spotlight Stock Market AB ("Bolaget")
Ägare	Styrelsen
Kontrollansvar	Internrevision
Version	2026.1
Ansvar för fastställande	Styrelsen
Fastställd	2026-08-20
Upprättad enligt följande regelverk	<i>Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden ("LVPM") (bl.a. 9 kap. 10 §)</i> <i>ESMA35-43-3565 Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet</i> <i>Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 av den 25 mars 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU ["CRD IV-direktivet"] vad gäller tekniska standarder för tillsyn som fastställer kriterier för att identifiera ledningsansvar och kontrollfunktioner, väsentliga affärsenheter och betydande inverkan på en berörd affärsenhets riskprofil samt fastställer kriterier för att identifiera anställda eller kategorier av personal vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda eller kategorier av personal som avses i artikel 92.3 i det direktivet</i> <i>Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse</i> <i>Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag ("värdepappersbolagsdirektivet" / IFD)</i> <i>Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 av den 27 november 2019 om tillsynskrav för värdepappersföretag ("värdepappersbolagsförordningen" / IFR)</i>

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Syfte	3
3	Definitioner	3
4	Ersättningsformer	4
5	Beslutsprocessen	4
6	Förbud mot vissa ersättningsformer	4
7	Omfattning och allmänna ersättningsprinciper	4
7.1	Fast ersättning	4
7.2	Rörlig ersättning	5
7.2.1	Riskpåverkande personal	5
7.2.2	Övriga anställda	6
7.3	Uppskjuten ersättning och diskretionära pensionsförmåner	6
8	Bortfall av rörlig ersättning	6
9	Uppföljning och kontroll	6
10	Information till anställda	6
11	Bilaga	7

1 Inledning

Bolagets ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler och överensstämmer med de ersättningsregler som fastställts på koncernnivå för moderbolaget Spotlight Group AB, ("SPGR" eller "Spotlight Group"), 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.

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 iakttä 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

Definition	Innebörd
<i>Diskretionär pensionsförmån</i>	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 anställda tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.
<i>Ersättning</i>	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).
Koncernen	Moderbolaget Spotlight Group och dess dotterbolag.
Koncernledning	Verkställande direktör och CFO i Spotlight Group.
Risikopåverkande 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 tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen ¹ enligt artikel 30.4 i värdepappersbolagsdirektivet. För Risikopåverkande personal som identifierats, se <i>Bilaga 1 - Förteckning av personal med väsentlig inverkan på instituts riskprofil</i> .
<i>Rörlig ersättning</i>	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.

¹ Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154 av den 13 augusti 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 vad gäller tekniska tillsynsstandarder genom vilka lämpliga kriterier specificeras för fastställelse av kategorier av personal vilkas yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett värdepappersföretags riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar.

<i>Verkställande ledning</i>	Verkställande direktör, 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, tjänstepensionsavsättningar, bilförmåner, och
- Begränsad möjlighet till rörlig ersättning.

Diskretionära pensionsförmåner förekommer inte i Bolaget.

5 Beslutsprocessen

Beslutsprocessen för Bolagets ersättningsregelverk och ersättningssystem fastställs av styrelsen. Bolagets Legalavdelning 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 *Ersättningspolicyn* 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 är det inte tillåtet att tillämpa ersättningssystem som:

- ger upphov till intressekonflikter som riskerar att medföra att anställda gynnar sina egna eller Bolagets intressen till potentiell nackdel för kunderna, och
- medför att den fasta ersättningen varierar (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå Bolagets intäktsmål, exempelvis genom villkor för rörlig ersättning som innebär att den fasta ersättningen reduceras väsentligt om målen inte uppnås.

7 Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön med, i vissa fall, 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. För anställda som erhåller rörlig ersättning ska den rörliga ersättningen inte i något fall vara större än den fasta ersättningen. Detta innebär att Bolaget har fastställt den maximala kvoten mellan fast och rörlig ersättning till tio (10) procent för samtliga anställda, dock högst 100 000 kronor per anställd och år.

7.1 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 ett lönesamtal mellan medarbetaren och dennes chef.

7.2 Rörlig ersättning

Styrelsen i SPGR kan årligen avsätta ett totalbelopp för rörliga ersättningar för Koncernen. Det totala beloppet som ev. kan avsättas ska ta hänsyn till SPGR:s resultat och en analys av SPGR:s risker och kommande behov. Avsatt totalbelopp för rörliga ersättningar kommer inte att vara pensions- eller semestergrundande, däremot inkluderas sociala avgifter. Koncernledning har inte rätt till rörlig ersättning. Vid beräkning av vilket belopp som totalt finns tillgängligt att betalas ut i rörlig ersättning för Bolaget beräknas SPGR:s resultat, kapitalbas och likviditet.

Bolagets styrelse fattar sedan beslut om rörlig ersättning i Bolaget med beaktande av SPGR:s beslut. (VD får inte delta i beslut avseende rörlig ersättning till sig själv). Om rörlig ersättning beslutats kan den rörliga ersättningen därefter distribueras till samtliga anställda under det kommande året.

Fördelningen av den rörliga ersättningen på individnivå, beslutas baserat på en utvärdering av den anställdes prestation. Den rörliga ersättningen som en enskild anställd har möjlighet att få kan beslutas först efter att koncernledningen gjort en bedömning om den anställda är berättigad rörlig ersättning. Faktorer att beakta vid rörlig ersättning är den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

Rörlig ersättning kommer att kunna utbetalas löpande under året. SPGR garanterar inte att någon rörlig ersättning utbetalas.

7.2.1 Riskpåverkande personal

För riskpåverkande personal förutsätts att nedanstående kriterier är uppfyllda för att rörlig ersättning ska bli aktuellt. Vid utbetalning ska styrelsen samråda med CFO avseende uppfyllandet av de finansiella kriterierna. För riskpåverkande personal inom Bolaget gäller åtminstone kriterierna nedan.

Finansiella kriterier

- resultatet för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att kunna avsätta ett belopp till rörliga ersättningar,
- utbetalning av rörlig ersättning får inte ske om det skulle innebära att SPGR inte kan uppfylla de kapitalkrav som gäller för SPGR på grupp- och individnivå,
- individuellt bidrag avseende resultat och lönsamhet till arbetsgruppen, affärsområdet och/eller SPGR.

Icke finansiella kriterier

Den anställda ska ha efterlevt de externa och interna regler som gäller för Bolagets verksamhet. Den anställda ska även ha bidragit till;

- att stärka Bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att Bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/eller för Bolaget,
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningsskyldighet för Bolaget.

Riskpåverkande personal behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att ha rätt till rörlig ersättning. Styrelsen ska göra en samlad bedömning av den anställdes möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån sina arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som styrelsen lägger till grund för beslut om möjlighet till rörlig ersättning specificeras och dokumenteras löpande i samband med beslut om rörlig ersättning från

styrelsen i moderbolaget. Målen är direkt kopplade till verksamhetens övergripande mål och visioner och den anställdes bidrag till uppnående av dessa enligt individuella fastställda kriterier. SPGR ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att kunna upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. En fullgod regelefterlevnad, avseende såväl interna som externa regler, är alltid ett kriterium för att erhålla rörlig ersättning. Rörliga ersättningar till anställda inom kontrollfunktioner får inte utformas så att funktionens objektivitet kan komma att äventyras.

7.2.2 Övriga anställda

Rörlig ersättning till övriga anställda, som inte är riskpåverkande personal, kan beslutas diskretionärt av koncernledningen. All rörlig ersättning fastställs diskretionärt, av koncernledningen, utifrån en kvantitativ och kvalitativ utvärdering av enskilda prestationer i förhållande till individuella mål. Bolaget arbetar aktivt för att inga individuella mål, samt därtill kopplad rörlig ersättning, ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller intressekonflikter.

7.3 Uppskjuten ersättning och diskretionära pensionsförmåner

Reglerna om uppskjuten ersättning är inte tillämpliga på Bolaget enligt 3 a kap. 1 § FFFS 2017:2, (FFFS 2021:27). Bolaget beviljar inte heller individuella diskretionära pensionsförmåner som en del av en den rörliga ersättningen.

8 Bortfall av rörlig ersättning

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

Innan rörlig ersättning betalas ut ska styrelsen och koncernledningen göra en bedömning av de kriterier som framgår av ersättningspolicyn. Styrelsen 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 exempelvis vara följande:

- olämpligt eller överdrivet risktagande i förhållande till den anställdes resultat eller Bolagets/Koncernens totala resultat,
- brist i regelefterlevnad, eller
- agerande i strid med Bolagets etiska riktlinjer eller agerande som resulterat i eller riskerar att resultera i kundklagomål, skadestånd, regulatoriska sanktioner eller ryktesrisker.

Bolaget har rätt att justera eller återkräva rörlig ersättning om det efter tilldelning eller utbetalning framkommer att försummelse har skett. Efterhandsjustering kan aktualiseras vid brister som påverkar rättvis behandling av kunder och kvaliteten på tillhandahållna tjänster. Vid sådana fall ska Bolaget beakta försummelsens allvar och dess påverkan på kundernas intressen för att säkerställa en rättvis och transparent hantering av ersättningen.

9 Uppföljning och kontroll

Internrevisorn ska minst en gång per år granska om Bolagets ersättningssystem 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 och *Ersättningspolicyn* ska vara tillgänglig för alla anställda.

11 Bilaga

Bilaga	Arkiveras	Dokumentansvarig	Senast uppdaterad version
<u>Bilaga 1</u> – Förteckning över personal med väsentlig inverkan på instituts riskprofil	Bilägges separat.	Styrelsen	2026.1 (2026-08-20)