

## **Styrelsens i Hoist Finance AB (publ), org. nr. 556012-8489, fullständiga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang verkställande direktören i Hoist Finance AB (publ) ("Hoist Finance") och övriga medlemmarna i koncernledningen, samt styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget.

Ersättning till ledande befattningshavare består av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Ersättning ska uppmuntra ledande befattningshavare att skapa resultat i linje med bolagets mål, strategi och vision samt främja ett agerande enligt bolagets etiska kod och värdegrund. Vidare ska ersättningen utformas så att Hoist Finance kan attrahera, behålla och motivera medarbetare med rätt kompetens. Ersättningen ska uppmuntra goda prestationer, sunda beteenden och risktaganden som ligger i linje med förväntningarna från kunder och aktieägare. Lönen ska vara köns- och åldersneutral och diskriminering får inte förekomma. Hoist Finance har ett helhetsperspektiv på ersättningar vilket innebär att alla ersättningskomponenter ska vägas in. Tyngdpunkten i ersättningen ska ligga på fast lön som grundar sig på ansvar och komplexitet i befattningen, aktuella marknadsvillkor samt individens prestation.

Den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare ska utgå i form av ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, ett så kallat LTIP, och ska inte överstiga 100 procent av den fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på olika finansiella och icke-finansiella kriterier samt ska vara kopplade till koncernens respektive affärsenhetens resultat och individuella mål.

Den rörliga ersättningen ska beakta samtliga risker i bolagets verksamhet och stå i proportion till koncernens intjäningsförmåga, kapitalkrav, resultat och finansiella ställning. Utbetalning av ersättning får inte motverka koncernens långsiktiga intressen. Utbetalning av rörlig ersättning är beroende av att den ledande befattningshavaren har följt interna regler och rutiner, inklusive policy för uppförande mot kunder och investerare. Den ledande befattningshavaren får inte heller ha deltagit i eller varit ansvarig för någon åtgärd som har resulterat i betydande ekonomiska förluster för koncernen eller den berörda affärsenheten.

För ledande befattningshavare ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under en period om minst tre år. Den rörliga ersättningen, inbegripet den ersättning som skjuts upp, ska endast betalas ut till den ledande befattningshavaren till den del det är försvarbart med hänsyn till koncernens finansiella situation och om det är motiverat enligt koncernens och den berörda affärsenhetens resultat samt den ledande befattningshavarens måluppfyllelse.

Pensioner och försäkringar erbjuds enligt nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis i form av antingen kollektivavtalade eller företagsspecifika planer, eller en kombination av dessa två. Hoist Finance har premiebestämda pensionsplaner och tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner. Enstaka ledande befattningshavare har bruttolön och där görs inga pensionsavsättningar från bolaget. För andra förmåner gäller att de ska vara konkurrenskraftiga vid jämförelse med andra likvärdiga aktörer i respektive land.

Ersättning vid nyanställning, så kallad "sign-on bonus", erbjuds endast i exceptionella fall och då enbart för att ersätta utebliven rörlig ersättning i tidigare anställningskontrakt. Ersättningen ska utbetalas

samma år som anställningen startar. Beslut om exceptionella fall ska följa den beslutsprocess som gäller för rörlig ersättning.

Det är inte tillåtet att ge lån till ledande befattningshavare.

Vid uppsägning av anställningsavtal från koncernens sida gäller en maximal uppsägningstid om tolv månader och avgångsvederlag tillämpas inte.

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen. Arvode kan utgå med maximalt 50 000 SEK för ledamots arbete i dotterbolagsstyrelser.

Styrelsen ska ha rätt att frånga av årsstämman beslutade riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

---

Stockholm, april 2019  
Hoist Finance AB (publ)  
Styrelsen

