



INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICY

SAMMANFATTNING AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICY

ALLMÄNT

Fastslås att ersättning till anställda inte uteslutande eller till övervägande del ska baseras på kvantitativa affärskriterier. Ersättningen ska också ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga regelverk, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Syftet med regleringen är att motverka olämpligt utformade ersättningsystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i omfattade företag. Mot bakgrund av ovanstående har styrelsen i denna policy fastställt närmare principer och riktlinjer för Naventus Corporate Finance AB:s (nedan Bolaget) ersättningar till anställda.

RISKANALYS – ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIGT INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Bolaget bedriver ingen handel med finansiella instrument för egen räkning, lämnar inte krediter och tar inte emot inlåning, varför risknivån i egen balansräkning är mycket begränsad. Bolaget bedriver en verksamhet som genomgående ska kännetecknas av låg risk och god intern kontroll.

Bolagets huvudsakliga risk är motpartsrisk, dvs risken att motparten i en affär inte fullföljer sina förpliktelser mot Bolaget så att en förlust kan uppstå. Motpartsrisken består framförallt i dels avvecklingsrisk och dels den typ av "kreditrisk" som består i risken att en kund inte fullgör sin skyldighet att erlägga avgift/arvode för ett utfört uppdrag eller risken att en leverantör inte kan leverera tjänster eller varor enligt ett ingånget avtal.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier. Sammanfattningsvis utvisar analysen att endast Bolagets VD genom sin ställning och sitt ansvar kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER OCH RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING

Bolagets samtliga tillsvidareanställda ("Anställda") erhåller en grundlön i form av fast månadslön. Löner och eventuella förmåner ska anpassas till bolagets intjäningsförmåga, vara konkurrenskraftiga och rimligt marknadsanpassade i syfte att attrahera och behålla kvalificerad personal samt baseras på den anställdes ålder, utbildning och erfarenhet. Samtliga Anställda har också möjlighet att erhålla provisionslön förutsatt att Bolaget gör ett positivt resultat och att den anställda är anställd vid utbetalningstillfället.

Provisionslönen är ett komplement till den fasta grundlönen som ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt.

Eventuell garanterad rörlig ersättning får endast förekomma i samband med nyanställning och ska, om den förekommer, begränsas till det första anställningsåret.

RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

Den totala provisionslönen i Bolaget baseras på Bolagets resultat. Det ska finnas en lämplig balans mellan fast ersättning och provisionslön. För anställda som bedömts väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil, dvs i Bolagets fall endast VD, ska provisionslönen kunna utgöra högst 50 % av den totala ersättningen till respektive anställd.

Provisionslön till anställd som bedömts inte väsentligt kunna påverka Bolagets riskprofil ska kunna uppgå till maximalt fem (5) gånger den fasta ersättningen till respektive anställd. Eventuella avsteg från dessa principer ska i varje enskilt fall beslutas av styrelsen. Bolaget ska basera provisionslönen till Anställda på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenhets och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke- finansiella kriterier beaktas, bl.a. en utvärdering av den anställdes prestationer, kundnöjdhet, bidrag till teamkänsla samt regelefterlevnad.

Styrelsen ska besluta om ersättning till VD. Beslut om provisionslön till övriga anställda ska fattas av en arbetsgrupp för ersättningar som tillsätts av VD och styrelsens ordförande. VD beslutar om övriga ersättningar till anställda.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat.

UTBETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Minst 60 % av rörlig ersättning till anställda som bedömts ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, som uppgår till minst 100 000 kr under ett år, ska skjutas upp i minst 3 år innan den betalas ut. Rörlig ersättning uppgående till maximalt 100 000 kr kan betalas ut direkt, dvs samma år som den beslutas.

Anställds rörliga ersättning kan också justeras om det visar sig att den anställde i övrigt brutit mot externa eller interna regler. Detta innebär att rätten till utbetalning av uppskjuten ersättning helt kan falla bort.

STYRNING, UPPFÖLJNING, KONTROLL OCH RAPPORTERING

Styrelsen ska tillse att denna ersättningspolicy tillämpas och följs upp. Internrevisionsfunktionen ska årligen kontrollera att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Funktionen ska delta i bedömnings- och utvärderingsprocess och ska skriftligen rapportera resultatet av granskningen till Bolagets styrelse senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNING

Bolagets styrelse ska tillse att en redogörelse för ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen fastställs.

INFORMATION TILL ANSTÄLLDA

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