



## RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA

---

<b>Fastställd av</b>	<b>Styrelsen Spiltan Fonder AB</b>
<b>Fastställd datum</b>	<b>2025-03-18</b>
Ersätter tidigare version fastställd	2024-03-14
Internt dokumentansvarig	VD

## 1. Inledning

Enligt Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersfonder ("FFFS 2013:9") samt Finansinspektionens föreskrifter om förvaltare av alternativa investeringsfonder ("FFFS 2013:10") ska Spiltan Fonder AB ("Bolaget") anta interna regler som omfattar fast och rörlig ersättning, inklusive diskretionära pensionsförmåner ("Riktlinjerna").

Riktlinjerna ska utformas och tillämpas på ett sätt som är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Inget överdrivet risktagande får främjas i samband med ersättningar. Riktlinjerna ska också motverka ett risktagande som är oförenligt med de förvaltade värdepappersfondernas riskprofil och fondbestämmelser. Riktlinjerna ska tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Riktlinjerna ska innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Därtill följer av Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen") att Bolagets Riktlinjer ska innehålla information om hur Bolagets ersättningsystem är förenligt med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Riktlinjerna ska ses över regelbundet men minst en gång per år eller oftare vid behov. Ändringar i Riktlinjerna ska godkännas och antas av styrelsen. Riktlinjerna ska hållas tillgängliga för alla anställda.

## 2. Allmänt om ersättningsystemet

Bolaget har ett ersättningsystem med både fasta och rörliga ersättningar som omfattar anställda på Bolaget.

Bolagets ersättningsystem är utformat på ett sätt som inte främjar ett överdrivet risktagande och heller inte ger möjlighet för Bolagets anställda att erhålla en rörlig ersättning om de avsiktligt gjort ett överdrivet risktagande eller på annat sätt åsidosatt Riktlinjerna. För att säkerställa detta har Bolaget beslutat om ett antal kriterier som utvärderas när Bolaget ska ta beslut om rörlig ersättning till anställda som bland annat beaktar den anställdes efterlevnad av interna och externa regelverk. Bolaget har också en process för investeringsbeslut för att säkerställa att inget överdrivet risktagande sker.

Därtill syftar Bolagets ersättningsystem till en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets *Policy för ansvarsfulla investeringar* samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

## 2.1 Grundläggande analys

Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningsystem. På grundval av analysen ska Bolaget identifiera *Särskilt reglerad personal*.

## 2.2 Särskilt reglerad personal

Bolaget ska årligen identifiera *Särskilt reglerad personal*. Utöver anställda i verkställande ledning, som alltid utgör *Särskilt reglerad personal*, är utgångspunkten att anställda i följande personalkategorier utgör *Särskilt reglerad personal*:

- Anställda i ledande strategiska befattningar
- Anställda med ansvar för en kontrollfunktion
- Risktagare
- Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen (föregående år)

*Särskilt reglerad personal* framgår av Bilaga 1. När Bolaget anställer ny personal ska bolaget pröva om den aktuella personen ingår i kategorin och i övrigt ska översyn göras minst årligen.

Bolagets bedömning av vilka som anses tillhöra kategorin *Särskilt reglerad personal* baseras på personernas verkliga inflytande på beslut som påverkar risk i antingen Bolaget eller för fonderna. De personer som inte anses tillhöra kategorin har bedömts sakna möjlighet att fatta självständiga sådana beslut. Av bilagan framgår även att en person som tillhör någon av personalkategorierna ovan och som inte anses utöva ett väsentligt inflytande på Bolagets eller fondernas riskprofil, kan undantas från att tillhöra *Särskilt reglerad personal*.

Vissa bestämmelser i Riktlinjerna tillämpas enbart på sådana anställda som utgör *Särskilt reglerad personal*.

VD, eller den som denne utser, ska snarast informera anställda som har identifierats som *Särskilt reglerad personal* om sin klassificering och hur det påverkar deras rörliga ersättning (uppskjutande, utbetalning i andelar och förfogandeinskränkning).

VD ansvarar för identifiering och dokumentation av *Särskilt reglerad personal*.

## 2.3 Övriga anställda

Vidare ska Bolagets samtliga anställda informeras av sina respektive teamledare om vilka kriterier som styr ersättningen och om hur deras resultat bedöms d.v.s. relevanta resultatmått samt andra finansiella och icke-finansiella kriterier (Bilaga 2).

### 3. Bolagets ersättningsystem och struktur

#### 3.1 Fast ersättning

Fast ersättning utgår till samtliga anställda och består primärt av fastställd månadslön (alternativt timlön). Bolaget tillämpar individuell lönesättning vilket innebär att lönen ska vara marknadsmässig och fastställas baserat på bl.a. utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifter, organisatoriskt ansvar, senioritet och prestation.

Som ersättning erbjuds även anställda förmåner i form av bl.a. marknadsmässig pensionsavsättning, hälso- och friskvårdsförmån samt sjukvårdsförsäkring (undantaget timanställda). Förmånerna framgår av respektive anställds anställningsavtal och är inte beroende av några prestationsrelaterade mått. Semesterersättning tillämpas på den fasta ersättningen som utgår.

#### 3.2 Rörlig ersättning

Samtliga tillsvidareanställda ska kunna erhålla rörlig ersättning, som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Det ska finnas en lämplig balans mellan de fasta och rörliga delarna. 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. Den rörliga ersättningen får maximalt uppgå till 100 procent av den anställdes årliga fasta ersättning (inklusive pensionsavsättningar). Undantag från maxtaget ska i varje enskilt fall beslutas av styrelsen.

Rörlig ersättning beräknas på heltidstjänst innebärande att den rörliga ersättningen justeras baserat på tjänstgöringsgrad.

Rörlig ersättning utgör aldrig underlag för andra förmåner eller ersättningar, t ex pensionsavsättning eller semesterersättning och ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

Som huvudregel ska anställda med ansvar för en kontrollfunktion (Risk, Compliance eller Internrevision) inte erhålla rörlig ersättning. Om anställda i sådana kontrollfunktioner ska erhålla rörlig ersättning ska den bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och vara oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

##### 3.2.1 Garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag

Garanterad rörlig ersättning, s.k. "sign-on bonus", "välkomstbonus" m.m., får endast förekomma vid nyanställningar och ska begränsas till det första anställningsåret. Garanterad rörlig ersättning får betalas ut i kontanta medel första anställningsåret.

Om rörlig ersättning, utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning, utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ("Avgångsvederlag") ska sådan ersättning stå i relation till den

anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Garanterad rörlig ersättning och Avgångsvederlag beslutas av VD.

### 3.3 Samband mellan resultat och ersättning

Styrelsen har bedömt att det ligger i Bolagets intresse att ha ett ersättningssystem med rörliga moment. För detta finns två huvudsakliga motiv, det första är att ge Bolagets anställda incitament och i övrigt marknadsmässiga anställningsvillkor för att attrahera och behålla kompetent personal och det andra är att Bolagets ekonomiska risk begränsas om det finns en direkt koppling mellan Bolagets resultat och lönekostnaderna.

## 4. Principer för bestämmande av rörlig ersättning

Bolaget vill med ett system för rörliga ersättningar understödja Bolagets och fondernas gemensamma värdegrund där långsiktighet och stabilitet är viktiga ledord tillsammans med riskkontroll och regelefterlevnad. Bolagets resultat är korrelerat både med förvaltningsutfallet avseende Bolagets fonder, och med förmågan att attrahera nya investeringar i Bolagets fonder. Med denna utgångspunkt har styrelsen dragit följande slutsats:

- Bolaget ska basera den rörliga ersättningen på en sammanvägd bedömning av den anställdes resultat, den berörda affärsenhetens eller den berörda värdepappersfondens resultat och risker samt Bolagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras (bilaga 2).

Bolaget ska alltid ha ett eget kapital efter utbetalning av rörlig ersättning som är förenligt med försiktighetsregeln i 17 kap. 3 § aktiebolagslagen. Beräkning av rörlig ersättning ska vara försvarlig med hänsyn till de krav verksamhetens art, omfattning och risk ställer på storleken av det egna kapitalet, bolagets konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått där såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Om Bolaget använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv anpassat till den innehavsperiod som rekommenderas för investeringarna i de värdepappersfonder som förvaltas av Bolaget. Bedömningen ska baseras på värdepappersfondernas långsiktigt hållbara resultat och dess investeringsrisker.

Det totala belopp som är tillgängligt för rörlig ersättning fastställs för Bolaget som helhet baserat på det riskjusterade resultatet.

## 5. Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om:

- Ersättning till VD och vice VD (fast och rörlig)
- Ersättning till anställda med ansvar för en kontrollfunktion (fast och rörlig)
- Den totala kostnaden för rörlig ersättning (baserat på riskjusterat resultat)
- Eventuellt bortfall eller justering av uppskjuten rörlig ersättning

VD beslutar om fast och rörlig ersättning till övrig personal. Utifrån den totala kostnadsramen för rörlig ersättning fördelar VD ersättningen för Bolagets anställda.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på de av Bolaget förvaltade fonderna, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att det inte finns ett behov av att bilda en särskild ersättningskommitté. Det ska i stället åligga en särskilt utsedd styrelseledamot att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta vid behov. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering.

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande till att bereda Bolagets ersättningsfrågor som enligt ovan ska underställas styrelsen.

Det åligger vidare den särskilda utsedda styrelseledamoten att i övrigt bereda styrelsens beslut som rör Riktlinjerna. Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till andelsägarnas och övriga intressenters långsiktiga intressen, liksom allmänhetens intresse. VD och andra relevanta personer ska bistå styrelsens ordförande på begäran.

Underlag och analys för fastställande av riskjusterat resultat, den totala kostnaden för rörlig ersättning och allokering av rörlig ersättning till anställda (inkl. Särskilt reglerad personal) ska dokumenteras och arkiveras.

### 5.1 Kontroll

Efterlevande av Riktlinjerna kontrolleras inom ramen för ordinarie internrevisions- och compliancekontroller. En kontrollfunktion ska årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Riktlinjerna. Kontrollfunktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 6. Uppskjutande

### 6.1 Särskilt reglerad personal

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla för särskilt reglerad personal.

För särskilt reglerad personal ska minst 40 % av den rörliga ersättningen skjutas upp under minst tre år, innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge, ska hänsyn tas till den innehavsperiod som rekommenderas till investerare i den berörda värdepappersfonden eller, i förekommande fall, den alternativa investeringsfonden.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning till ett särskilt högt belopp ska 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställde. Med ett "särskilt högt belopp" avses det belopp som i förhållande till övriga ersättningar i företaget, de ersättningsnivåer som historiskt sett varit vanliga i företaget samt omständigheterna i övrigt framstår som särskilt högt.

Bolaget ska betala ut, eller överlåta, uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen eller överlåtelsen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

## 6.2 Övrig personal

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av *Särskilt reglerad personal* behöver utbetalning av beslutad rörlig ersättning inte skjutas upp. VD ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om VD gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

## 7. Utbetalning i fondandelar

### 7.1 Särskilt reglerad personal

Bolaget ska se till att minst 50 % av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i de värdepappersfonder eller alternativa investeringsfonder som den anställde utför arbetsuppgifter för eller annars består av instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i ovannämnda fonder. Med sådana instrument avses instrument som sätter innehavaren i en ägarlik position och förenar dennes, Bolagets, fondernas och innehavarens intressen. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska tilldelningen av andelar ske antingen pro rata mellan de olika fonderna alternativt i ska tilldelning ske till fonden Spiltan Enkel.

Stycket ovan ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Den anställde får inte förfoga över instrumenten under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

## 7.2 Övrig personal

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av *Särskilt reglerad personal* behöver ersättningen inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget.

## 8. Bortfall av ersättning

Rörlig ersättning ska endast betalas ut, eller övergå till den anställde, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den berörda värdepappersfondens, affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. För det fall det i efterhand framkommer att underlaget för bedömningen av rörlig ersättning för visst år är felaktigt gäller att rörlig ersättning som utbetalts eller uppskjutits ska kunna minskas, ställas in eller återkrävas.

Bortfall av ersättning beslutas av styrelsen.

## 9. Riskanalys

Marknadsrisken i fonderna bärs av fondernas andelsägare. Begränsningar i risktagandet framgår av respektive fonds fondbestämmelser, Bolagets investeringsfilosofi, placeringsstrategierna och riskprofilen för respektive fond. Riskprofilen för varje fond återges i fondens informationsbroschyr. I årsberättelsen finns information om väsentliga risker samt Bolagets riskhanteringsåtgärder.

Bolaget påverkas av finansiella risker i den mån att Bolagets intäkter består av fasta förvaltningsarvodena i de fonder Bolaget förvaltar. Faller fondförmögenheten som ett resultat av att aktie- och räntemarknaderna faller eller på grund av dålig förvaltning, kommer även Bolagets intäkter att minska. Detta är dock inte en risk Bolaget kan eller vill kontrollera på annat sätt än genom Bolagets investeringsfilosofi och det interna regelverk som gäller för fondförvaltningen. Marknadsrisken i fonderna bärs av andelsägarna och är en nödvändighet för att andelsägarna ska nå sin förväntade avkastning. Bolagets investeringsfilosofi är grundbasen i att uppnå goda förvaltningsresultat.

Bolaget har en god balans mellan fasta och rörliga ersättningar, där de rörliga ersättningarna korrelerar med Bolagets intjäningsförmåga vid fastställande av hur stort belopp som kan avsättas till rörlig ersättning för ett visst år.

Bolagets ersättningssystem innefattar bl.a. att finansiella kriterier (t.ex. Bolagets resultat) ligger till grund för utrymmet för utbetalning av rörliga ersättningar till anställda. Teoretiskt sett skulle detta kunna medföra att anställda har ett intresse att ta större risker i fondförvaltningen än vad som annars hade varit fallet, i syfte att öka de fasta förvaltningsintäkterna. Detta hanteras dock genom att Bolaget



efterlever fondbestämmelser och har ett riskbegränsningssystem som kontrollerar att förvaltare vid var tid följer fondbestämmelser och andra uppsatta limiter.

Bolaget har även rätt att inte betala ut rörliga ersättningar i det fall detta skulle behövas för att trygga företagets nuvarande och framtida verksamhetsmöjligheter. Bolaget ska också ha en kapitalbas som vid var tid väl täcker fastställda regulatoriska kapitalkrav.

Finansiell risk för Bolaget, förutom det som är relaterat till förvaltningsintäkter, kan även uppstå i det fall Bolagets egna medel exponeras mot finansiella instrument. Förvaltningen av Bolagets överlikviditet i form av Bolagets egna placeringar sker till övervägande del med låg risk för att säkerställa att Bolaget med god marginal lever upp till gällande kapitalkrav.

Riktlinjerna ska främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande i strid med fondernas riskprofil, *Riktlinjer för placeringar och placeringsstrategier*, *Policy för ansvarsfulla investeringar*, placeringsstrategi eller fondbestämmelser. Riskhanteringsfunktionen följer upp regelbundet att så är fallet i fondernas normala riskhantering.

Likviditetsrisken i fonderna reduceras genom att investeringar i princip uteslutande sker i tillgångar som är upptagna till handel på en reglerad marknad. Utöver detta har Bolaget inrättat system och förfaranden för likviditetshantering, inklusive övervakning och hantering av likviditetsrisker. Bolaget har också infört begränsningar avseende likviditeten och genomför regelbundna stresstester.

Fonderna tar kreditrisker i det normala placeringsarbetet. Dessa styrs genom fondbestämmelser, förvaltningsinstruktion, placeringsstrategier och riskprofil för respektive fond. Fondernas motpartsrisker hanteras genom att affärer endast ska ske med välrenommerade motparter med sund finansiell ställning. Bolaget ska ej ta kreditrisker annat än vad som följer av den löpande verksamheten eller de indirekta kreditrisker som uppkommer genom fondinvesteringar i Bolagets likviditetsförvaltning.

Operativ risk är risken för förluster till följd av icke ändamålsenliga eller misslyckade interna processer, mänskliga fel, felaktiga system eller externa händelser. Även legala risker och risken för oegentligheter, internt eller externt, inklusive cyberrisker ingår i den operationella risken. Dessa kan exempelvis orsakas av bristande intern kontroll, bristfälliga system och rutiner eller teknisk utrustning och skyddsmekanismer. Fonderna är utsatta för operativa risker främst i samband med fel eller avbrott som leder till försämrat resultat i fonderna, till exempel som en följd av att en tänkt placering inte kan genomföras.

Bolaget anser sammanfattningsvis att ersättningssystemet uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

## **10. Upplyningskrav för alternativa investeringsfonder enligt AIFM-förordningen**

Bolaget förvaltar en alternativ investeringsfond, Spiltan Aktiefond Investmentbolag.

Bolaget har likartade processer för samtliga fonder och mandat, vilket innebär att samtliga förvaltare och analytiker arbetar direkt eller indirekt med alla typer av fonder. Således är det inte möjligt att redovisa separata uppgifter om total ersättning för de anställda i Bolaget som helt eller delvis arbetar med alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas samt procentuell andel av den totala ersättningen i Bolaget som härrör sig från tillståndet att förvalta alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas.

## **11. Information om åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter**

Bolaget har identifierat intressekonflikter som kan uppstå i samband med ersättningar och hanteringsåtgärder tillhörande de, vilka återges i generella drag nedan.

Intressekonflikter kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på ett sätt som uppmuntrar ett överdrivet risktagande eller motverkar en sund och effektiv riskhantering. Intressekonflikt kan också uppstå om det inte finns tillräckliga incitament för att begränsa risktagande på ett lämpligt sätt.

Riktlinjerna syftar till att Bolaget ska ha en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande i Bolaget. Bolaget säkerställer också en sund och effektiv riskhantering i fonderna genom deras tillhörande riskprofiler och fondbestämmelser, vilka inte får frångås. Bestämmelser om resultatbedömning och riskjustering, uppskjutande, beslutsgång etc. är konstruerade för att uppnå syftet med riktlinjerna.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på så sätt att anställda lockas att förfara på ett sätt som skapar kortsiktiga fördelar men som på längre sikt medför negativa följder. Detta kan avse bl.a. fondvärdering samt kostnadsuttag i fonder. Bolaget har ett internt regelverk om bl.a. värdering av fondbesittning. Fondbestämmelsen för fonden reglerar vilka kostnader som får belasta fonden. För att skapa långsiktighet tillämpas, för anställda i ledande position och särskilt reglerad personal, principen om uppskjutande av rörlig ersättning. Uppskjuten rörlig ersättning kan nedjusteras om begångna fel uppmärksammas. Genom uppskjutandeförfarandet torde en långsiktighet uppnås.

Intressekonflikt kan också uppstå då någon anställd arbetar med flera fonder, om ersättningssystemet är konstruerat så att fördelar kan uppnås för den anställde genom att en fond gynnas på bekostnad av en annan fond, varvid särskilda riktlinjer och rutiner har upprättats.

Beskrivning av intressekonflikterna och hanteringen av dem framgår även av *Riktlinjer för hantering av intressekonflikter*.

Bolaget anser sammanfattningsvis att Bolaget, genom sitt interna regelverk, har vidtagit åtgärder för att säkerställa en rättvis behandling av olika fonder samt att Bolagets ersättningssystem väl uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

## 12. Offentliggörande

En redogörelse av företagets ersättningar ska offentliggöras i fondernas årsberättelser. Redogörelsen ska finnas tillgänglig på Bolagets webbplats i minst ett år efter att den offentliggjorts.

Bolaget ska på sin webbplats publicera de delar ur Riktlinjerna som handlar om hur Bolagets ersättningssystem inte främjar ett överdrivet risktagande.

Bolagets offentliggörande ska ske i enlighet med kraven i Disclosureförordningen artikel 5, innebärande att Bolaget på sin hemsida ska offentliggöra information om hur Bolagets ersättningssystem är förenligt med integreringen av hållbarhetsrisker.

---