

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättning enligt punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning¹

Styrelsen för Hoist Finance AB (publ) ("**Hoist Finance**") har inrättat ett ersättningsutskott som bereder styrelsens beslut i frågor avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen och anställda i kontrollfunktioner.

Ersättningsutskottet har även till uppgift att följa och utvärdera (i) pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till koncernledningen, (ii) tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman fattat beslut om, samt (iii) gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i koncernen. Styrelsen får härmed enligt punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning lämna följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering.

Hoist Finance målsättning är att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att attrahera, behålla och motivera medarbetare med rätt kompetens. Ersättningen ska även uppmuntra till goda prestationer, sunda beteenden och risktaganden som ligger i linje med förväntningarna från kunder och aktieägare. Den totala ersättningsnivån ska återspegla komplexiteten, ansvarsnivån och den kompetens som krävs för varje position samt medarbetarens prestation.

De nuvarande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs av årsstämman i Hoist Finance 16 maj 2019. Ersättningsutskottet har konstaterat att Hoist Finance har följt dessa riktlinjer med ett undantag. Avvikelsen utgörs av en utbetalning av ett avgångsvederlag uppgående till 3 588 000 kronor till en tidigare medlem i ledningsgruppen. Skälet till avvikelsen är att ersättningsutskottet och styrelsen anser att avgångsvederlaget var nödvändigt för att undvika ytterligare ersättningskrav från personen. De riktlinjer för ersättning som kommer att föreslås för årsstämman 2020 har uppdaterats i enlighet med nya bestämmelser i aktiebolagslagen.

Vid årsstämman 2019 antogs ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, ett s.k. LTIP, för ledande befattningshavare och vissa andra nyckelpersoner. Programmets syfte är att främja värdeskapande samtidigt som det är ämnat att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner som är avgörande för Hoist Finance långsiktiga framgång samt uppnå en ökad intressegemenskap mellan deltagarna i programmet och bolagets aktieägare. Ersättningsutskottet anser att dessa syften har uppnåtts under 2019. Bolaget har dock, mot bakgrund av den rådande osäkerheten orsakad av covid-19, beslutat att

¹ Skyldigheten för styrelsen att redovisa utvärderingen har tagits bort från punkt 10.3 i Koden men gäller enligt avsnittet "Kodens innehåll och form" fram till 31 december 2020.

ingen rörlig ersättning för 2019 betalas ut till medlemmar i ledningsgruppen och landscheferna (Group Management Team) under 2020.

Ersättningsutskottet har föreslagit att ett nytt incitamentsprogram antas vid årsstämman 2020. Det föreslagna programmet motsvarar i allt väsentligt 2019 års program. Ersättningsutskottet föreslår att leverans av bonusaktier och administrativa kostnader, inklusive sociala avgifter, säkras genom en s.k. aktieswap.

Vidare har ersättningsutskottet under året utvärderat de nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som finns i koncernen, varvid ersättningsutskottet har funnit att dessa i övrigt är marknadsmässiga.

Stockholm, mars 2020
Hoist Finance AB (publ)
Styrelsen