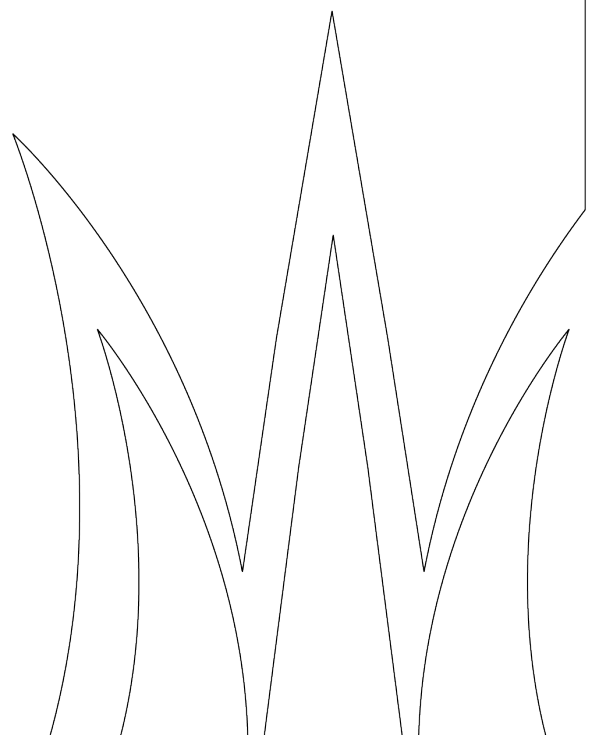




STRANDBERG KAPITALFÖRVALTNING

Ersättningspolicy

Denna ersättningspolicy beslutades av styrelsen den 2024-02-27



Ersättningspolicy

Strandberg Kapitalförvaltning AB, ("Bolaget"), har mot bakgrund av bestämmelserna i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag och i 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565 om komplettering av bestämmelserna i MiFID II-direktivet, Europeiska bankmyndighetens riktlinjer EBA/GL/2015/22, Artiklarna 2-4 i Förordning (EU) 604/2014, 4 kap. 5 § lagen (2018:1219) om försäkringsdistribution samt 8 kap. 3 – 4 §§ FFFS 2018:10 fastställt följande riktlinjer för personalens ersättningar. Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

FondNavigator AB är moderbolag till Bolaget. Bolaget och FondNavigator AB utgör en konsoliderad situation. Bolaget är skyldigt att tillämpa denna policy på gruppnivå. Det innebär att vid bedömning av Bolagets finansiella förmåga avses den finansiella förmågan på konsoliderad nivå (d.v.s. inklusive FondNavigator AB).

1. 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 iaktta kundernas intressen. Det ska därför finnas en balans mellan fast och variabel 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.

2. Verksamhet

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt försäkringsförmedling enligt lagen (2005:405) om försäkringsförmedling. Bolagets intäkter utgörs huvudsakligen av arvode från Bolagets kunder och ersättningar från tredje part. Bolagets kostnader utgörs främst av personalkostnader, lokalkostnader samt kostnader för tjänsteleverantörer och marknadsföring.

3. Definitioner

Med Bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören, Mikael Strandberg.

Efter genomförd riskanalys kan det konstateras att den verkställande direktören, Bolagets styrelse, och Bolagets rådgivare/förvaltare/försäkringsförmedlare har sådana arbetsuppgifter som kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. För genomförd analys, se *Bilaga 1*.

4. Förteckning över åtgärder för att undvika intressekonflikter

Bolagets ersättningsmodell är implementerad i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapas förutsättningar för att Bolaget ska kunna uppfylla sina skyldigheter att agera i kundernas intresse och i enlighet med god försäkringsdistributionsed.

I Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem. Incitament för ersättning

- får inte till övervägande del vara beroende av kvantitativa kriterier (exempelvis endast förvaltningsvolym). Kvalitativa kriterier ska väga tungt när ersättningsnivån ska bedömas,
- får inte utformas så att det uppmuntrar anställda att genomföra olämpliga eller onödiga transaktioner för kundernas räkning exempelvis genom att anställda erbjuds provision som beräknas utifrån hur många transaktioner som genomförs för kundernas räkning,
- får inte vara utformat så att det skapar intressekonflikter som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen till potentiell nackdel för kunderna.
- får inte utformas så att fast ersättning kan variera (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå målen för förvaltningsvolymen, exempelvis genom att villkoren för provisionsersättning innebär att den anställdes fasta ersättning minskar kraftigt om målen inte uppnås,
- får inte utformas så att det skapas oproportionerlig ersättning för marginella försäljningsökningar
- får inte utformas på ett könsdiskriminerande sätt innebärande att personal beroende på kön har rätt till olika ersättning för lika eller likvärdigt arbete eller att löneökningar och karriärmöjligheter är kopplade till kön. Bolaget ska i detta syfte föra översiktlig statistik över de totala ersättningar som betalas till personal med samma befattning i Bolaget fördelat efter kön, se *Bilaga 2*.

5. Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön. Därtill utgår provisionsbaserad lön till rådgivarna/förvaltare/försäkringsförmedlare.

Ansvariga för funktionerna för internrevision, riskhantering och regelefterlevnad är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy.

5.1 Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner). Fast ersättning ska vara:

- marknadsmässig, och
- baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden, arbetsuppgifter och utbildningsnivå.

Vid lönerrevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån:

- noggrannhet,
- initiativförmåga,
- kundnöjdhet,
- regelefterlevnad, och
- samarbetsförmåga

5.2 Provisionsbaserad ersättning

Kriterierna för provisionsersättning framgår av anställningsavtal men kan i korthet beskrivas som en volymbaserad procentandel på den anställdes totala intjäning, med undantag för en schabloniserad overhead kostnad. Provisionsersättningen baseras på en redan genererad intäkt och kan därmed inte påverkas av framtida riskåtaganden (och utgör därmed s.k. provisionsbaserad lön enligt FFFS 2011:1, 1 kap. 4 § p. 7, dvs. ska inte betraktas som rörlig ersättning). Provisionsmodellen strider inte mot de förbudsregler som anges i avsnitt 4.

5.3 Rörlig ersättning

Den provisionsbaserade ersättningen utgör inte rörlig ersättning enligt definitionen i FFFS 2011:1 och någon rörlig ersättning utgår inte.

5.4 Övrigt

Bolaget tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner. Bolaget lämnar inte garanterad ersättning annat än i samband med nyanställning om det finns skäl till det och då endast under det första anställningsåret. Bolaget tillämpar LAS och inga andra ersättningar utgår vid anställningens upphörande.

6. Beslut om ersättning

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören beslutar om ersättning till övriga anställda. Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter.

7. Beredning av ersättningsbeslut

En styrelseledamot ska utses som ansvarig för att göra en bedömning av Bolagets ersättningspolicy, ersättningssystem och om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn samt bereda styrelsebeslut om ersättning. Ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande intressekonflikter, riskhantering och ersättningar. Ledamoten ska vara oberoende i förhållande till den operativa verksamheten.

8. Uppföljning och kontroll

Bolagets internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Rapportering ska ske till styrelsen rörande resultatet av granskningen minst årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

9. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om innehållet i denna policy och hur de anställdas resultat bedöms inklusive de kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning och lönerrevision.

10. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt FFFS 2011:1. Offentliggörandet ska i övrigt ske i enlighet med artikel 450 i Tillsynsförordningen EU 575/2013 i tillämpliga delar.

11. Kontroll rörande ersättningar

Backoffice går månatligen igenom samtliga ersättningar inklusive provisioner.

12. Funktionen för regelefterlevnad

Advokatfirma DLA Piper Sweden KB, vilken upprätthåller funktionen för regelefterlevnad enligt uppdragsavtal, har bistått vid utarbetandet av ersättningspolicyn.

Bilaga 1 – Anställda med en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Den reglerade personkretsen enligt tillämpliga författningar

Med anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil avses följande personer:

1. Styrelseledamöter och anställda som ingår i den verkställande ledningen
2. Anställda med ledningsansvar för företagets kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter.
3. En anställd som har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret om
 - a) hans eller hennes ersättning är lika med eller högre än 500 000 euro och lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen som ges till de som avses i 1, och
 - b) han eller hon arbetar inom en väsentlig affärsenhet och tjänsten är sådan att den har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil.
4. Andra anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt den delegerade förordning som Europeiska kommissionen antagit med stöd av artikel 94.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG.

Tillämpning av den reglerade personkretsen på Bolagets verksamhet

Bolagets styrelseledamöter och VD omfattas av den reglerade personkretsen. Bolagets rådgivare/förvaltare anses utgöra anställda med ledningsansvar för Bolagets väsentliga affärsenheter.

Bolagets samtliga kontrollfunktioner (riskhantering, regelefterlevnad och internrevision) är outsourcade till externa uppdragstagare och alltså inte anställda i Bolaget. Kontrollfunktionerna omfattas därför inte av den reglerade personkretsen.

Ingen anställd i Bolaget har rätt till en ersättning som är lika med eller högre än 500 000 euro för det närmast föregående räkenskapsåret.

Bolaget har inte kunnat identifiera någon annan anställd såsom tillhörande den reglerade personkretsen.

Bilaga 2 - Statistik över lönenivåer per befattning

| | Man | Kvinna |
|-----------------------|--------|--------|
| Assistent | N/A | 30 750 |
| Investeringsrådgivare | 39 400 | N/A |
| Ledning | 49 500 | N/A |

Uppgifter baseras på genomsnittlig lön 2020.