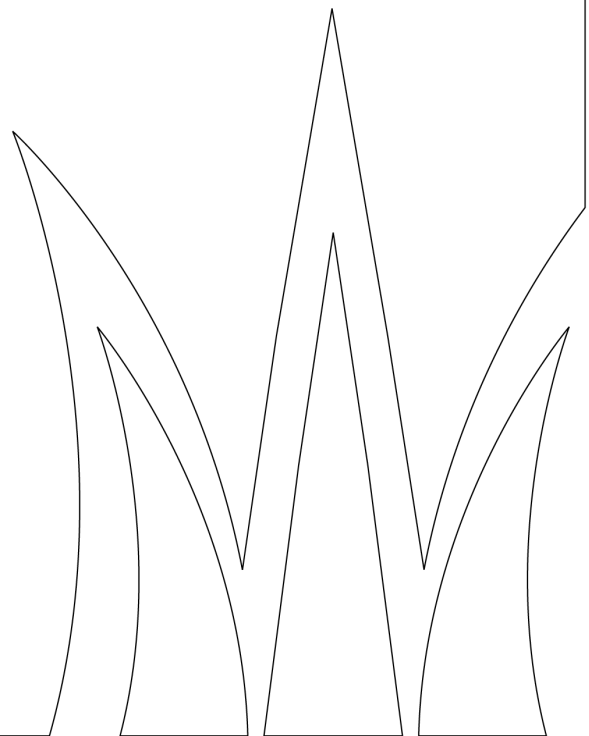




STRANDBERG KAPITALFÖRVALTNING

## Ersättningspolicy

Denna ersättningspolicy beslutades av styrelsen den 2025-03-17



# Ersättningspolicy

## 1. Bakgrund

Strandberg Kapitalförvaltning AB, ("Bolaget"), har mot bakgrund av bestämmelserna i 3 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse 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).

Det noteras att Bolaget tillämpar de undantag som avses i 3 a kap. 1 § 2-3 st. FFFS 2017:2 i förhållande till samtliga anställda.

## 2. 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 iakttä kundernas intressen. Det ska därför finnas en balans mellan fast och rörlig 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.

## 3. 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.

## 4. Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Samtliga anställda erhåller fast lön. Därtill utgår rörlig ersättning till rådgivarna/förvaltare/försäkringsförmedlare enligt överenskommelse i respektive anställds anställningsavtal.

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

## 5. Definitioner

Med *ersättning* avses alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

Med *rörlig ersättning* avses ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Med *riskpåverkande personal* avses anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare.

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 och således är att betrakta som riskpåverkande personal. För genomförd analys, se *Bilaga 1*.

## 6. 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 försäkringsdistributionssed.

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,

- 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,
- 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,
- 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,
- utformas så att det skapas oproportionerlig ersättning för marginella försäljningsökningar, eller
- 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.

## 7. Fast ersättning

De anställdas fasta lön ska vara marknadsmässig, baserad på den anställdes kompetens, erfarenhet, ansvarsområden, arbetsuppgifter och utbildningsnivå samt yttre förhållanden på arbetsmarknaden.

Vid lönerrevision ska, förutom det som listas ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån bl.a.:

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

## 8. Rörlig ersättning

### 8.1. Kriterier för fastställande av rörlig ersättning

Bolaget tillämpar rörlig ersättning för dess anställda rådgivare. Kriterierna för rörlig ersättning framgår av repsketive anställds anställningsavtal. Det totala beloppet rörlig ersättning ska baseras på en kombination av bedömningen av den anställdes prestation och Bolagets övergripande resultat enligt nedan.

#### 8.1.1. *Finansiella kriterier*

- Bolagets övergripande resultat
  - Bolagets resultat för verksamhetsåret ska enligt fastställd årsredovisning uppgå till ett belopp som årligen fastställs av styrelsen för att bonus ska utgå. De rörliga ersättningsdelarna kan alltså sättas till noll.
  - Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av bonus ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I

bedömningen ska Bolaget ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

- Utbetalning av bonus får inte ske om det skulle innebära att Bolaget inte kan upprätthålla de kapitalkrav som gäller för Bolaget eller vid behov stärka kapitalbasen.
- Den anställdes prestation (bidrag till finansiellt resultat)
  - Den anställdes prestation ska bland annat bedömas efter den anställdes totala intjäning (distribuerad volym) i förhållande till den ersättning som Bolaget mottar för förvaltning av dess fonder.

#### *8.1.2. Icke-finansiella kriterier*

Den anställda ska ha efterlevt de externa och interna regler som gäller för Bolagets verksamhet. Den anställda ska även ha bidragit till

- att stärka Bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att Bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/eller för Bolaget, eller
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättningskyldighet för Bolaget.

Den anställda behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att bonus ska utgå. Bolaget ska göra en samlad bedömning av varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde. Eventuell rörlig ersättning är inte pensionsgrundande.

#### 8.2. Garanterad rörlig ersättning

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska vara begränsad till den anställdes första anställningsår, och endast om Bolaget har en stark kapitalbas.

#### 8.3. Ersättning vid anställningens upphörande

Anställd som blir avskedad saknar rätt till rörlig ersättning, både vad gäller beslutad ersättning för innevarande år som för tidigare år.

I de fall en anställd avslutar sin anställning innan redan intjänad rörlig ersättning har utbetalts, kommer beloppet att förverkas. Rätten till tidigare intjänad men ännu ej utbetald rörlig ersättning går förlorad den dag den anställda säger upp sig.

Eventuell övrig ersättning som utgår i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

#### 8.4. Maximal rörlig ersättning till s.k. riskpåverkande personal

Den fasta delen av ersättningen ska uppgå till maximalt 200 procent av den anställdes totala ersättning.

#### 8.5. Justering av rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning endast betalas ut eller övergår till den riskpåverkande personalen till den del det är försvarbart. Utbetalning av rörlig ersättning ska inte anses försvarbart i situationer där den anställda i fråga

- deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för Bolaget, eller
- inte längre anses uppfylla lämplighetskraven.

Bolaget ska säkerställa att upp till 100 procent av den rörliga ersättningen till anställda med väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil ska falla bort om Bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt.

#### 8.6. Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning samt risksäkringsstrategier

Bolaget är undantaget från kraven om uppskjutande av rörlig ersättning och tillämpar därför inte något sådant krav eller något förbud mot risksäkringsstrategier för uppskjuten rörlig ersättning.

#### 8.7. Anställds återbetalningsskyldighet

Anställd kan komma att bli återbetalningsskyldig för utbetalad rörlig ersättning vid väsentliga förändringar i de finansiella och icke-finansiella kriterier som regleras i avsnitt 8.1 ovan.

## 9. Diskretionära pensionsförmåner

Bolaget tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner och tillämpar således inte reglerna om diskretionära pensionsförmåner i 3a kap. 10 § FFFS 2017:2.

## 10. Tjänst- och föräldraledighet m.m.

I det fall en anställd begärt och beviljats tjänst- eller föräldraledighet eller liknande ledighet som varar mer än en månad ska den rörliga ersättningen reduceras med samma relativa andel av helåret som den anställda varit på tjänst-, föräldra- eller liknande ledighet, förutsatt att inget annat överenskommit mellan den anställda och Bolaget.

## 11. Beslut om ersättning

Bolaget har inte utsett en särskild ersättningskommitté.

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. 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.

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

## 12. Granskning

Bolagets funktion för 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.

Bolagets styrelse ska anta och regelbundet se över denna ersättningspolicy och ska ha ett övergripande ansvar för att övervaka dess genomförande.

## 13. 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.

## 14. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt FFFS 2017:2. Offentliggörandet ska i övrigt ske i enlighet med artikel 51 i Värdepappersbolagsförordningen, Beträffande offentliggörandekravet i artikel 51(1) (c), se *Bilaga 2*.

## 15. Rapportering

Ingen verksam inom Bolaget har en årlig ersättning som överstiger 1 miljon euro, varför Bolaget inte omfattas av rapporteringsplikt till Finansinspektionene enligt 3 a kap. 16 § FFFS 2017:2.

## 16. Kontroll rörande ersättningar

Backoffice går månatligen igenom samtliga ersättningar inklusive provisioner.

## 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:

- Personer i ledande befattning,
- risktagare,
- personal som utövar kontrollfunktioner
- alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare, samt
- andra anställda som företaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen enligt artikel 30.4 i värdepappersbolagsdirektivet.

Tillämpning av den reglerade personkretsen på Bolagets verksamhet:

Bolagets styrelseledamöter och VD omfattas av den reglerade personkretsen i egenskap av personer i ledande befattning. Bolagets rådgivare/förvaltare anses utgöra risktagare.

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.

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

## Bilaga 2 Offentliggörande enligt artikel 51 (1) (c)

### Värdepappersbolagsförordningen

	Personer i ledande befattning	Risikpåverkande personal
Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning	100% / 0%	100% / 0%
Totalt ersättningsbelopp under räkenskapsåret (fast/rörlig)	660 000 kr / 0 kr	384 000 kr / 0 kr
Totala rörlig ersättningsbelopp (kontant/akiter och aktierelaterade instrument)	0 / 0	0 / 0
Uppskjutna ersättningsbelopp	N/A	N/A
Garanterad rörlig ersättning	0 kr	0 kr
Avgångsvderlag som beviljats under föregående perioder och betalats ut under räkenskapsåret	0 kr	0 kr
Avgångsvderlag som beviljats under räkenskapsåret och betalats ut under räkenskapsåret	0 kr	0 kr