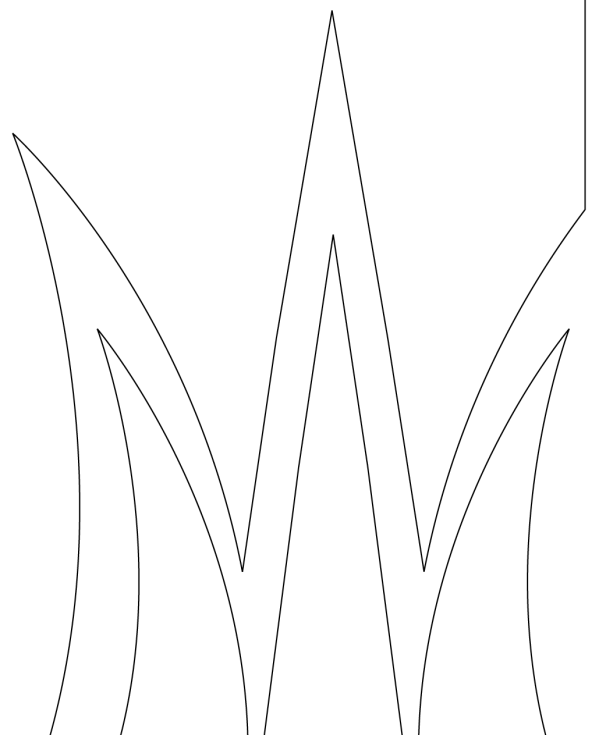




STRANDBERG KAPITALFÖRVALTNING

Rekrytering- och mångfaldspolicy

Denna policy beslutades av styrelsen den 2025-03-17



Rekrytering- och mångfaldspolicy

1. Bakgrund

Enligt 3 kap. 4 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse ska ett värdepappersinstitut när det tillsätter styrelseledamöter beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper och för detta ändamål ha en policy för att främja mångfald i styrelsen. Strandberg Kapitalförvaltning AB (Bolaget) har med anledning av detta beslutat följande rekrytering- och mångfaldspolicy.

Vad som sägs om styrelseledamöter i denna policy ska även gälla för eventuella styrelsesuppleanter.

2. Styrelsens sammansättning och storlek

Styrelsen ska ha en storlek och sammansättning som säkerställer dess förmåga att förvalta Bolagets angelägenheter med integritet och effektivitet.

Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av minst tre och högst sex ledamöter valda vid bolagsstämman. Vid val av ledamöter ska eftersträvas att styrelsen som helhet besitter för styrelsearbetet erforderligt kunnande om och erfarenhet av de affärsförhållanden samt legala förutsättningar som råder på de marknadsområden där Bolagets verksamhet bedrivs.

Styrelsen ska ha en med hänsyn till Bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de valda ledamöternas kompetens, erfarenhet, utbildning och bakgrund. En jämn könsfördelning bör eftersträvas.

Minst en av styrelseledamöterna ska vara oberoende, se *avsnitt 5*.

3. Styrelsens ordförande

Förutom vad som i övrigt framgår av denna policy ska styrelsens ordförande ha tidigare erfarenhet av att leda styrelsearbetet i ett finansiellt företag eller ha annan likvärdig erfarenhet.

Styrelsens ordförande ska bevaka att styrelsen fullgör sina skyldigheter enligt arbetsordningen och ska se till att det finns skriftliga instruktioner mellan styrelsen och den verkställande direktören samt de andra organ som styrelsen inrättar. Ordföranden ska ha den kompetens som krävs för att kunna fullgöra dessa uppgifter.

4. Andra uppdrag

Styrelseledamot ska avsätta tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt uppdrag i Bolaget på ett tillfredsställande sätt.

Styrelseledamot får utöver uppdraget som ledamot i Bolaget ha det antal uppdrag som styrelseledamot i andra företag som bedöms lämpligt med hänsyn till omständigheterna samt till arten, omfattningen och komplexiteten hos Bolagets verksamhet.

Ledamot ska anmäla sina styrelseuppdrag i andra bolag på ett styrelsesammanträde. Det ankommer sedan på styrelsen att bedöma dels om något uppdrag inte kan anses lämpligt dels om ledamoten trots sina övriga uppdrag har förutsättningar att avsätta tillräcklig tid för att fullgöra sitt uppdrag i Bolaget.

5. Oberoende ledamöter

För att avgöra en ledamots oberoende ska en samlad bedömning göras av samtliga omständigheter som kan ge anledning att ifrågasätta ledamotens oberoende i förhållande till Bolaget eller bolagsledningen. En ledamot är inte att anse som oberoende om ledamoten:

- är anställd i Bolaget eller i närstående bolag
- har haft sådan anställning under de senaste tre åren
- är närstående till person i ledningen för Bolaget eller i närstående bolag
- erhåller inte obetydlig ersättning från Bolaget utöver styrelsearvodet
- har omfattande affärsförbindelser eller representerar en part som har omfattande affärsförbindelser med Bolaget eller närstående bolag.

Minst en av de ledamöter som anses oberoende enligt ovan ska även vara oberoende i förhållande till Bolagets större aktieägare. En styrelseledamot som representerar en större aktieägare eller är anställd eller styrelseledamot i ett företag som är en större aktieägare ska inte anses oberoende. Med större aktieägare menas en ägare som genom direkt eller indirekt ägande i Bolaget representerar tio procent eller mer av kapital eller röster eller vars innehav möjliggör ett väsentligt inflytande över ledningen i Bolaget.

Enbart det förhållandet att en styrelseledamot har styrelseuppdrag i fler än ett bolag inom en koncern medför inte att ledamoten diskvalificeras från att anses som oberoende.

6. Kravprofil

Inför val av ny ledamot ska styrelsen formulera en kravprofil för den nye ledamoten. Vid utformandet av kravprofilen ska hänsyn tas till de kriterier som angivits i denna policy och till vilken kompetens och erfarenhet som kvarvarande ledamöter besitter. Därefter ska övervägas om styrelsens kompetens behöver breddas så att ny kompetens tillförs styrelsen.

7. Rekommendation

Styrelsen ska överlämna denna policy till bolagsstämman och styrelsen rekommenderar stämman att vid val av ny styrelseledamot ta hänsyn till det som anges i denna policy.

Inför bolagsstämma som ska behandla fråga om utseende av ny styrelseledamot ska styrelsen till stämman överlämna den i avsnitt 6 omnämnda kravprofilen.

8. Offentliggörande

Bolaget ska offentliggöra denna mångfaldspolicy tillsammans med uppgift om i vilken utsträckning mål och riktmärken i enlighet med policyn har uppnåtts, samt uppgift om antal styrelseuppdrag som medlemmarna i ledningsorganet har i enlighet med artikel 48 i förordning (EU) 2019/2033.