

Stabelo Asset Management AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

För slutgiltigt fastställande av styrelsen för STABELO ASSET MANAGEMENT AB vid
styrelsemöte

den 19 mars 2021



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

DEFINITIONER	3
1 Inledning	4
2 Policyns målgrupp	5
3 Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med bolaget ersättningspolicy och ersättningssystem	5
3.1 Grundläggande analys	5
3.2 Åtgärder för att hantera intressekonflikter	5
4 Styrning och kontroll.....	7
5 Ersättningsstruktur.....	8
5.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning	8
5.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.	8
5.3 Resultatbedömning och riskjustering	9
5.4 Uppskjutande.....	10
5.5 Andelar i den fond som förvaltas av Bolaget	11
5.6 Bortfall av ersättning	11
6 Offentliggörande av information om ersättningspolicy .m.m.	11



DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i förvaltarens pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget avses t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Kontrollfunktion: Ett företags funktion eller funktioner för riskkontroll, värdering, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett företags eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltaren eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltda fondens risk.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal:

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- rishtagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Rörlig ersättning: 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 vilka kan komma att ändra företagets eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

1 INLEDNING

Av 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår att STABELO ASSET MANAGEMENT AB ("Bolaget") ska ha en ersättningspolicy.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för Stabelo Fund 1 AB ("Fonden") respektive årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

Enligt de ovan nämnda föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressena för Fonden eller investerarna i Fonden, samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Lön och övriga anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

Mot denna bakgrund har STABELO ASSET MANAGEMENT AB ("Bolaget") antagit dessa interna regler för sin förvaltning av Stabelo Fund 1 AB ("Fonden").



2 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

3 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE VILKA RISKER SOM ÄR FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

3.1 Grundläggande analys

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos förvaltaren.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera om anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, risktagare, och anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller den förvaltade Fondens riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställda ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har gjort analysen att samtliga anställda ska anses utgöra särskilt reglerad personal enligt den legala definitionen ovan.

3.2 Åtgärder för att hantera intressekonflikter

3.2.1 Inledning

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan



leda till förluster för Bolaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från Bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att Bolaget försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

3.2.2 Identifierade intressekonflikter

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot placeringsbestämmelserna, och Bolagets interna regler, i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle förvaltade tillgångar kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka Bolagets avgiftsuttag/ersättning.

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att rörlig ersättning till anställda i ledande position och anställda som kan påverka företagets risknivå ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och Bolagets totala resultat enligt nedan avsnitt 4. Bolaget har dessutom anlitat extern Oberoende värderingsfunktion att genomföra värdering av tillgångarna som ej berörs av dessa ersättningsregler. 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.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen ska avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

I enlighet med EU förordning (EU) 2019/2088 ska Bolaget inbegripa hållbarhetsrisker i investeringsprocessen. Bolagets ersättningspolicy ska inbegripa regler som tar hänsyn hållbarhetsrisker i investeringar. Bolaget investerar endast i bolån till privatpersoner som uppfyller de



uppsatta mål för ansvarsfulla investeringar beskrivna i Stabelo Group ESG Strategy.

För att säkerställa de granskande funktionernas oberoende utgår inte någon rörlig ersättning till personer verksamma i sådana funktioner.

För det fall styrelsen skulle fatta beslut om att införa rörlig ersättning till personer i kontrollfunktioner, ska styrelsen och den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

4 STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen ska besluta om fast och rörlig ersättning till särskilt reglerad personal medan den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal. Enligt 8 kap. 23 a § aktiebolagslagen (2005:551) åligger det bolagsstämman att besluta om ersättning för styrelseuppdrag.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på den av Bolaget förvaltade Fonden, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger istället styrelsen att utse en ledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

Detta förslag ska innehålla:

- Total rörlig ersättning
- Total rörlig ersättning i förhållande till Bolagets totala fasta ersättningar
- Rörlig ersättning fördelat på respektive anställd
- Bolagets samlade resultat för mätperioden
- Den anställdes individuella prestation vid bestämmandet av andelen rörlig ersättning ska beaktas (a) storleken av, och kostnaden av, kapitalet som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat, (b) storlek och kostnad för likviditetsrisken och (c) möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar (d) påverkan av eventuella hållbarhetsrisker.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning. Motsvarande uppgift ankommer på den



verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, inför beslut om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Den av styrelsen utsedda ledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Vid denna bedömning ska det granskas om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyen.

Funktionen för regelefterlevnad ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Vid beslut som skulle innebära en jävssituation för en anställd eller styrelsemedlem ska personen avstå att delta i beslutet. Detta kan till exempel gälla beslut om egen ersättning eller beslut om affärstransaktioner där man bedömer att en jävssituation föreligger.

5 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

5.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och då enbart vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

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. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort bedömningen att en sådan ersättning inte i något fall ska kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

5.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Bolaget avser inte att under överskådlig tid utge någon rörlig ersättning till någon medarbetare.

De speciella reglerna som uppkommer som följd av Disclosure-förordningen är därför ej applicerbara på Bolaget

Om Bolagets styrelse skulle besluta att ändå utge sådan ersättning ska varje medarbetare i Bolaget kategoriseras som särskilt reglerad personal,



varvid den rörliga ersättningen ska regleras i enlighet med reglerna och principerna i denna policy.

Den rörliga ersättningen ska inte vara så hög att den kan främja osunt risktagande. Förhållandet mellan rörlig och fast lön kan variera mellan personalkategorier och olika förhållanden inom det område där företaget är verksamt.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

Eventuella rörliga ersättningar ska inbegripa bedömning av hållbarhetsrisker i investeringar där uppfyllandet av Stabelo:s fem mål för hållbara investeringar definierade i Stabelo Group ESG Strategy ska vara vägledande.

Ersättningsystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Bolagets verksamhet. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period (minst ett räkenskapsår). Den rörliga ersättningen får aldrig vara så stor att den väsentligen riskerar att försämra Bolagets ekonomiska ställning.

Ersättningspolicyn ska gälla för samtliga anställda inom företaget, men principerna om uppskjuten betalning ska endast gälla för de anställda som har en funktion som innebär att de kan påverka Bolagets risknivå, eller som sitter i dess ledning, i enlighet med Finansinspektionens angivna definitioner.

Riskbedömningen kan bl. a påverkas av huruvida berörd personal är betydande delägare i Bolaget och även andelsägare i Fonden, vilket i sådana fall bidrar till att minska risknivån för Bolaget, Fonden och investerare i Fonden.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med Bolagets funktion för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

5.3 Resultatbedömning och riskjustering

Enligt ovan nämnda föreskrifter ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till särskild



reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

I föreskrifterna anges följande: Företagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.

Om ett företag 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.

Ett företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bl.a. anpassat till livscykeln för den fond som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt fondens inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

De kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning, liksom beslutsprocessen, beskrivs vidare i avsnitt 4 ovan.

5.4 Uppskjutande

Särskilt reglerad personal

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

För särskilt reglerad personal ska 40 procent av den del av den rörliga ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning som är mer än dubbelt så stor som genomsnittet av den rörliga ersättning som utbetalas till särskilt reglerad personal ska 60 procent av den del av den rörliga ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

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

Bolaget ska i förekommande fall 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.

Bolaget avser inte att under överskådlig tid utge någon rörlig ersättning till någon medarbetare. Om Bolagets styrelse skulle besluta att ändå utge sådan ersättning ska varje medarbetare i Bolaget kategoriseras som särskilt reglerad personal, varvid den rörliga ersättningen ska regleras i enlighet med reglerna och principerna i denna policy.

5.5 Andelar i den fond som förvaltas av Bolaget

Bolaget kommer endast betala kontanta ersättningar då Fondens struktur både ekonomiskt och rättsligt omöjliggör att 50 % av eventuell rörlig ersättning utgörs av fondandelar.

5.6 Bortfall av ersättning

Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

6 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

Bolaget ska i årsredovisningen, eller i en bilaga till årsredovisningen, och på sin webbplats offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och Bolagets ersättningar:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats och den eventuella ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlits för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,



4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningsystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
 - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden, vilket innebär att informationen enligt ovan i förekommande fall kan behöva begränsas.
