

STABELO ASSET MANAGEMENT AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen för
STABELO ASSET MANAGEMENT AB

vid styrelsemöte

den 14 juni 2023

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

DEFINITIONER	2
1 INLEDNING.....	3
2 POLICYNS MÅLGRUPP	3
3 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE RISKER MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM.....	4
3.1 Grundläggande analys	4
4 HÅLLBARHET OCH ANSVARSFULLA INVESTERINGAR.....	4
5 ERSÄTTNING TILL KONTROLLFUNKTIONER.....	4
6 STYRNING OCH KONTROLL.....	4
7 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.....	5

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. Ingen anställd i Stabelo Asset Management har för närvarande diskretionär pensionsförmån.

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 förvaltningsfondens riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltarens eller för en förvaltningsfondens räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltningsfondens 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,
- risktagare, 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.

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.

Policyn beslutas av styrelsen.

2 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

3 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE RISKER 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 har Bolaget dokumenterat och särskilt motiverat 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.

I dagsläget finns det i bolaget ingen anställd vars totala ersättning uppgår eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Heltidsanställda i bolaget erhåller fast lön och sedvanlig tjänstepension. Det förekommer att vissa medarbetare deltar i optionsprogram för Stabelo Group AB.

Rörlig ersättning baserad på individuella prestationer förekommer i dagsläget inte.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen. 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 med utgångspunkt i verkställande direktörens analys att samtliga anställda ska anses utgöra särskilt reglerad personal enligt den legala definitionen ovan.

4 HÅLLBARHET OCH ANSVARSFULLA INVESTERINGAR

I enlighet med EU förordning (EU) 2019/2088 ska Bolaget inbegripa hållbarhetsrisker i investeringsprocessen. Bolagets ersättningspolicy ska inbegripa regler som tar hänsyn till hållbarhetsrisker i investeringar. Bolaget investerar endast i bolån till privatpersoner som uppfyller de uppsatta målen för ansvarsfulla investeringar beskrivna i Stabelo Group ESG Strategy.

5 ERSÄTTNING TILL KONTROLLFUNKTIONER

Kontrollfunktionerna i bolaget är outsorcerade till externa uppdragstagare. Ersättning är avtalad på förhand och påverkas ej av resultatet i bolaget.

6 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.

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.

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.

7 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 ersättningspolicyen och Bolagets ersättningar:

1. Information om hur ersättningspolicyen beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyen utformats och den eventuella ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlits för framtagandet av ersättningspolicyen 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 företagens 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.
