

Ersättningspolicy - Ersättningar till anställda

1. Inledning

- 1.1 Naventi Fonder AB, nedan ”Bolaget”, har beslutat om följande riktlinjer avseende ersättningar till anställda i Bolaget.
- 1.2 Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda. VD, marknadschef, riskansvarig samt fondförvaltare är särskilt reglerad personal i enlighet med genomförd riskanalys, bilaga 1. Med särskilt reglerad personal avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över riskprofilen för ett fondbolag eller en förvaltd värdepappersfond. Det gäller normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för fondbolaget eller för en förvaltd värdepappersfond, eller på annat sätt påverka fondbolaget eller den förvaltd värdepappersfondens risk. Förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter framgår av bilaga 2.

2. Ersättning till anställda

- 2.1 Ersättning till Bolagets anställda skall vara marknadsmässig och skall grundas på den prestation som den anställde utför i Bolaget. Vid utformandet av dessa riktlinjer har Bolaget tagit hänsyn till de av Bolaget identifierade intressekonflikterna, vilka framgår av Bolagets riktlinje för intressekonflikter.
- 2.2 Vid utformandet av dessa riktlinjer har Bolaget tagit hänsyn till hållbarhetsfaktorer samt identifierade hållbarhetsrisker. Bolaget bedömer att denna ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i Bolagets verksamhet.
- 2.3 Utgångspunkten för samtliga anställda inom Bolaget är fast lön. Anställda kan under särskilda förutsättningar ha möjlighet till rörlig lönedel enligt vad som framgår i pkt 2.4. Provisionsbaserad ersättning skall i detta avseende inte anses vara rörlig lönedel till den del den saknar koppling till sådana framtida risktaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.
- 2.4 Ersättningsstrukturen skall främja en effektiv riskhantering samt inte verka uppmuntrande till ett överdrivet risktagande, vilket säkerställs och regleras av följande åtgärder;
 - Den fasta lönedelen fastställs med beaktande av vad som är marknadsmässigt på marknaden.

- Den rörliga lönedelen fastställs med beaktande av gemensamma, långsiktiga mål inom Bolaget, innefattande berörda värdepappersfonders resultat och risker, innefattande hållbarhetsrisker. Bolagets resultat baserat på riskjusterade vinstmått i ett flerårigt perspektiv, och den anställdes individuella prestation. Vid beaktande av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Vid fastställandet av den rörliga lönedelen skall dess påverkan på nuvarande och framtida risker i Bolaget beaktas.
- Anställda i den verkställande ledningen, VD och marknadschef, samt anställda verksamma i kontrollfunktioner har endast fast lön. För övriga personal kan maximal rörlig lönedel högst uppgå till maximalt tre gånger den fasta ersättningen per år och anställd.
- Den rörliga lönedelen är aldrig garanterad.
- Minst 40 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal skjuts upp och fördelas över en tidsperiod om minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, tas det hänsyn till innehavsperiod som rekommenderas investerare i den berörda värdepappersfonden, Bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.
- Minst 60 procent av den rörliga ersättningen skall skjutas upp till särskilt reglerad personal, vars rörliga ersättning uppgår till ett särskilt högt belopp.
- Minst 50 procent av den rörliga ersättningen, ska bestå av andelar i berörda värdepappersfonder. Den anställda får inte under ett år efter att äganderätten har gått över till den anställda förfoga över värdepappersfonderna, oavsett om ersättningen har skjutits upp eller inte.
- Den uppskjutna ersättningen betalas ut och/eller överläts en gång om året, jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen avseende den uppskjutna ersättningen sker först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.
- Ingen rörlig ersättning till de anställda utgår för prestationer inom den diskretionära förvaltningen.

2.5 Bolaget förbehåller sig rätten att rörlig ersättning endast betalas ut, eller övergår till den anställda, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den berörda värdepappersfondens, affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättning ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Vidare skall den anställda, i samband med att ersättningen skjuts upp, åta sig att inte använda

personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

- 2.6 Bolaget förbehåller sig rätten att bedöma och besluta beträffande ersättning som utgår i samband med att anställningen upphör, står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.
- 2.7 Den ersättning som inte betalas ut i fondandelar enligt 2.3, skall betalas ut i likvida medel.
- 2.8 Styrelsens ordförande är ansvarig för att bereda särskilda ersättningsbeslut till anställda var arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil samt följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.
- 2.9 Styrelsen skall besluta om ersättning till den verkställande ledningen.

3. Granskning av ersättningspolicyn

- 3.1 Funktionen för regelefterlevnad skall minst årligen granska denna policy samt om fondbolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn och därefter rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Fastställd av styrelsen den 10 mars 2021.