

# Redogörelse för Strivos ersättningssystem 2025

## Bakgrund

Bolaget ska offentliggöra uppgifter i enlighet med artikel 51 av förordningen 2019/2033/EU.

Denna redogörelse avser bolagets ersättningspolicy för verksamhetsåret 2025.

Angivna siffror avser förhållanden per den 31 december 2025.

## Ersättningssystemets syfte

Bolagets ersättningsregler ska främja goda prestationer och attrahera nya medarbetare. Den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Den ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i bolagets verksamhet. Den eventuella rörliga ersättningen ska vara rimlig i proportion till fast betalda ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka bolagets kapitalbas.

## Beslutsprocessen

Bolagets ersättningsregler och ersättningssystem fastställs av styrelsen i Strivo AB. En översyn av regelverket görs minst årligen av bolagets Chief Compliance Officer.

Eventuell rörlig ersättning betalas ut årligen i mars månad, med viss uppskjutning när det är aktuellt (se nedan).

Minst en oberoende ledamot i styrelsen ska årligen granska och rekommendera styrelsens beslut gällande utbetalning av rörlig ersättning. Styrelsen i Strivo har behandlat ersättningsfrågor vid ett särskilt styrelsemöte.

## Risکانالys

Bolagets verksamhet ska präglas av lågt risktagande. All eventuell rörlig ersättning fastställs av styrelsen utifrån en kvalitativ utvärdering av enskilda prestationer. Inga rörliga ersättningar ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller intressekonflikter. Bolaget garanterar inte att någon rörlig ersättning utbetalas.

## Rishtagare

Bolaget har identifierat risktagare inom följande kategorier av anställda då dessa bedöms ha en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil:

- Verkställande ledning
- Medarbetare med ansvar för kontrollfunktioner
- Övriga risktagare vilka bedöms kunna ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil.

## Definition av fast ersättning

Fast ersättning ska vara på förhand bestämd för det arbete som medarbetaren är anställd att utföra och återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i medarbetarens anställningsavtal och arbetsbeskrivning. All annan ersättning är rörlig ersättning.

## Förhållande mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget eftersträvar en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. Rörlig ersättning får inte överstiga fast ersättning.

## Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

Enligt policy ska rörlig ersättning överstigande 100 000 kronor skjutas upp enligt följande:

- År 1 betalas 75 % ut (mars månad efter intjänandeåret)
- År 2 betalas 0 % ut
- År 3 betalas 25 % ut

## Bolaget har per 2025 kostnadsfört ersättningar uppdelat enligt följande:

### Löner- andra ersättningar och sociala avgifter fördelade mellan styrelseledamöter och övriga anställda för år 2025

	Grundlön/arvode	Rörlig ersättning	Pensionskostnader	Sociala kostnader	Övriga ersättningar	Summa
Verkställande direktör	1 680	775	375	771	111	3 712
Styrelseledamot	300	-	-	95	249	644
Ledande befattningshavare	3 354	1 023	572	1 424	156	6 529
Övriga anställda	23 229	5 529	4 094	9 596	607	43 055
<b>Summa</b>	<b>28 563</b>	<b>7 327</b>	<b>5 041</b>	<b>11 886</b>	<b>1 123</b>	<b>53 940</b>