



# Redogörelse för Strivos ersättningssystem 2022

## Bakgrund

Denna redogörelse är framtagen mot bakgrund av FFFFS 2017:2, Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse.

Bolagets årsredovisning ska enligt lag (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag, genom hänvisning till årsredovisningslagen (1995:154), vissa uppgifter om rörlig och andra ersättningar särskilt anges.

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

Denna redogörelse avser bolagets ersättningspolicy för verksamhetsåret 2022.

Angivna siffror avser förhållanden per den 31 december 2022.

## 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.

Rörlig ersättning betalas årligen ut i mars månad.

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.

## Riskanalys

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.

## Risntagare

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.

## Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

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

- År 1 betalas 60 % ut (mars månad efter intjänandeåret)
- År 2 betalas 20 % ut
- År 3 betalas 20 % ut

## Bolaget har per 2022 kostnadsfört ersättningar uppdelat enligt följande:

Tkr	Styrelsearvode	Fast lön	Rörlig lön	Pensionskostnader	Sociala avgifter	Övriga ersättningar	Summa
<b>Styrelsens ordförande</b>							
Olof Gustafsson	-	1 384	-	586	435	130	2 535
<b>Styrelsens ledamöter</b>							
Jonas Wetterfors	100	-	-	-	30	235	365
Fredrik Langlej	-	1 387	-	589	436	198	2 610
Carl Larsson	100	-	-	-	30	692	822
Henrik Molenius	100	-	-	-	35	-	135
Declan Mac Guinness (VD)	-	2 088	1 000	435	970	82	4 575
Andra ledande befattningshavare (4)	-	4 003	984	836	1 596	93	7 512
Övriga risktagare	-	6 638	4 816	1 535	3 702	327	17 017
Övriga anställda	-	14 538	2 500	1 057	5 421	354	23 871
<b>Summa</b>	<b>300</b>	<b>30 038</b>	<b>9 300</b>	<b>5 038</b>	<b>12 560</b>	<b>2 111</b>	<b>59 442</b>