

## G.P.03. Policy för styrelsens kompetens, lämplighet och mångfald

Legal basis			
<b>Adopted by</b>	<b>Adoption date</b>	<b>Document id</b>	<b>Revision</b>
	2026-03-18	G.P.03.	Årligen
<b>Applies to</b>	<b>Accountable</b>	<b>Created by</b>	<b>Classification of information</b>
Styrelsen	Styrelseordföranden	Strivo	
Version information			

### 1 Strivos Regelbok

Strivo AB, org.nr. 556759–1721 (Bolaget), är ett svenskt värdepappersbolag med säte i Göteborg. Ett värdepappersbolag ska ha aktuella och lämpliga styrdokument för att kunna upptäcka vilka risker som finns för att Bolaget inte fullgör sina förpliktelser enligt lag och andra författningar som reglerar Bolagets tillståndspliktiga verksamhet.

Bolaget ska införa lämpliga åtgärder och rutiner för att minimera dessa risker och göra det möjligt för Finansinspektionen (FI) att utöva en effektiv tillsyn. Bolaget ska när det utformar riktlinjer och rutiner ta hänsyn till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

#### **Styrdokument**

Bolagets styrdokument består av Policies, Instruktioner och Rutinbeskrivningar. Det är Policies och Instruktioner som benämns Bolagets Regelbok.

Policies är övergripande styrdokument fastställda av Bolagets styrelse. Instruktioner är mer detaljerade styrdokument fastställda av Bolagets VD. Rutinbeskrivningar är än mer detaljerade beskrivningar över bolagets rutiner vilka upprättas och fastställs av Bolagets funktionschefer.

#### **Syfte**

Syftet med att ha dokumenterade styrdokument är att uppnå en god intern styrning och kontroll, d v s en process genom vilken styrelse och ledning kan skaffa sig en rimlig säkerhet till att Bolagets mål kan uppnås.

Styrelsen har det yttersta ansvaret för Bolagets organisation och förvaltning av dess angelägenheter. Styrelsen fastställer strategier och mål för verksamheten samt följer upp att målen nås. I detta ingår också att ha det yttersta ansvaret för att Bolaget har ett väl fungerande riskbegränsningssystem och en lämplig organisation för att hantera de risker som verksamheten är exponerad för.

VD sköter i sin tur den löpande förvaltningen av Bolagets angelägenheter enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar.

#### **Vem träffas av Regelboken**

Regelboken gäller för alla anställda, uppdragstagare samt enskilda styrelseledamöter hos Bolaget.

#### **Beslut om förändringar**

Regelboken antas i sin helhet av styrelsen respektive VD minst en gång om året. Enskilda policies och instruktioner uppdateras och fastställs av styrelse respektive VD även vid väsentliga förändringar inom verksamheten eller p g a förändringar i externa lagar och förordningar.

## **Distribution**

Aktuell Regelbok finns att tillgå på Bolagets intranät:<https://strukturinvest.sharepoint.com/sites/regelbok/SitePages/Startsida.aspx>.

## **2 Bakgrund**

Enligt gällande regelverk ska ett företag när de tillsätter styrelseledamöter beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper och för detta ändamål ha en policy för att främja mångfald i styrelsen.

## **3 Mångfald**

Inom Bolaget ansvarar styrelsen för att Bolaget arbetar med och verkar för styrelsens mångfald. Valberedningen i Bolaget ska i sitt arbete följa i denna policy angivna principer och mål för styrelsens mångfald.

## **4 Lämplighetsbedömning av styrelseledamöter**

Lämplighetsbedömning av ledamöter ska genomföras enligt följande.

Bolaget ska säkerställa att ledamöter vid alla tidpunkter enskilt är lämpliga och bör bedöma eller göra en ny bedömning av deras lämplighet, i synnerhet vid följande tillfällen:

- Vid ansökan om auktorisation av verksamheten.
- När väsentliga förändringar av sammansättningen av styrelsen sker, inbegripet följande:
  1. När nya ledamöter i styrelsen utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett annat företag
  2. Vid återutnämning av ledamöter i styrelsen, om kraven för befattningen har förändrats

En ny bedömning av ledamot ska utföras när det bedöms nödvändigt och i synnerhet följande fall:

- Ifall det råder tveksamhet om lämpligheten hos en enskild ledamot eller lämpligheten av styrelsen som helhet.
- I händelse av en väsentlig påverkan på anseendet för en ledamot, inbegripet fall där ledamöter inte följer Bolagets policy för intressekonflikter.
- Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
- Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka lämpligheten hos en ledamot i ledningsorganet (se avsnitt om kontinuerlig översyn).

Bolaget ska också göra en ny bedömning av om en ledamot i styrelsen har förmåga att avsätta tillräcklig tid om den ledamoten tar på sig ytterligare väsentliga uppdrag eller börjar utföra ny relevant verksamhet, inbegripet politiska sådana.

I bedömningen ska, i synnerhet, utredas huruvida ledamöterna:

- Har tillräckligt gott anseende
- Besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter,
- Kan agera med ärlighet, integritet och har förmåga att tänka självständigt för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta besluten från ledningsorganet i dess ledningsfunktion och andra relevanta ledningsbeslut där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka ledningens beslutsfattande,
- Kan avsätta tillräcklig tid för att utföra sina funktioner vid institutet och, ifall institutet är betydande, huruvida begränsningen av antalet uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU efterlevs.

VD eller den VD utser i sitt ställe ansvarar för att genomföra och dokumentera lämplighetsbedömningen av styrelseledamöter. Resultatet av lämplighetsbedömningen ska även tillställas valberedningen i förekommande fall.

## 5 Lämplighetsbedömning av styrelsen

Lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet ska genomföras:

1. Vid en väsentlig förändring av Bolagets affärsmodell, riskaptit eller strategi eller struktur på enskild nivå eller på koncernnivå.
2. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
3. Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka ledningsorganets lämplighet som helhet (se avsnitt om kontinuerlig översyn).

När en ny bedömning sker av lämpligheten av ledningsorganet som helhet ska bedömningen främst se till relevanta förändringar av Bolagets affärsverksamhet, strategier och riskprofil samt av fördelningen av arbetsuppgifter inom ledningsorganet och effekten av detta på ledningsorganets erfordrade gemensamma kunskaper, färdigheter och erfarenhet.

VD eller den VD utser i sitt ställe ansvarar för att genomföra och dokumentera lämplighetsbedömningen av styrelsen.

Utfallet av lämplighetsbedömningen ska föredras i styrelsen och tillställas valberedningen/nomineringskommittén.

Utvärdering av styrelsen som helhet ska ske åtminstone en gång årligen.

## 6 Introduktion och utbildning

Nya styrelseledamöter ska beredas tillfälle till introduktion och utbildning kring Bolaget.

Målet med introduktionen/utbildningen är att styrelseledamöten ska få god kännedom om Bolagets verksamhet, strategi, riskhantering och interna regelverk och annan information som underlättar ledamotens möjlighet att bidra till styrelsearbetet. Programmet ska löpande uppdateras med hänsyn till styrningsförändringar, strategiska förändringar, nya produkter och andra relevanta förändringar, såväl som förändringar i gällande lagstiftning och marknadsutveckling.

VD har ansvar för att i samråd med styrelseordföranden utarbeta ett sådant introduktionsprogram.

Såväl nya som gamla styrelseledamöter kan också själva begära att få genomföra ett sådant introduktionsprogram.

## 7 Principer för urval, övervakning och efterträdarplanering

### 8 Register över uppdrag

Bolaget ska föra register över alla externa yrkesmässiga och politiska befattningar som innehas av ledamöterna. Sådana register ska uppdateras varje gång en ledamot meddelar Bolaget om en ändring och när Bolaget på annat vis får kännedom om sådana ändringar. När ändringar av sådana befattningar uppkommer, som kan minska förmågan hos styrelseledamöten att avsätta tillräcklig tid för att utföra sin funktion ska Bolaget göra en ny bedömning av ledamotens förmåga att leva upp till den tidsinsats som krävs för befattningen.

### 9 Kontinuerlig översyn

Bolaget ska löpande övervaka frågor kring anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet individuellt som för hela styrelsen kollektivt för att, mot bakgrund av eventuella nya relevanta fakta, identifiera situationer när en ny bedömning bör utföras. En ny bedömning bör i synnerhet göras i följande fall:

- Ifall det råder tveksamhet om någons lämplighet.

- I händelse av en väsentlig påverkan på någon persons anseende.
- Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
- Om det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta särskilt om
  - Bolaget inte har infört lämpliga interna kontroll- eller tillsynsmekanismer för att övervaka och minska risker för penningtvätt och finansiering av terrorism (t.ex. identifierade genom tillsynsresultat från inspektioner på plats eller inspektioner på annan plats, tillsynsdialog eller i samband med sanktioner),
  - Bolaget har åsidosatt sina skyldigheter avseende bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i hemlandet eller utomlands, eller
  - Bolaget väsentligt har ändrat sin affärsverksamhet eller affärsmodell på ett sätt som tyder på att dess exponering för risker för penningtvätt och finansiering av terrorism har ökat avsevärt.
  - Bolaget står i begrepp att genomföra resolution
- Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka hela eller delar av styrelsens lämplighet

Bedömningen av anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet såväl kollektivt som avseende personer i styrelsen eller ledande befattningshavare bör baseras på samma kriterier som de som tillämpas för lämplighetsbedömningen i övrigt. Vid bedömning av kunskaper, färdigheter och erfarenhet bör rollen och arbetsuppgifterna för den specifika befattningen beaktas.

## 10 Information

Bolaget ska på sin hemsida förklara hur det organiserar och styr sin verksamhet samt även förklara hur styrelsen, styrelseledamöterna och den verkställande direktören uppfyller kraven på tillräcklig kunskap, insikt, erfarenhet och lämplighet.