BILAGA 16: ERSÄTTNINGSPOLICY

ANTAGEN AV STYRELSEN 2026-02-12



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING 1

1. Bakgrund 2

2. Policyns omfattning 2

3. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem 2

3.1 Grundläggande analys 2

3.2 Åtgärder för att hantera intressekonflikter 3

3.3 Hållbarhetsrisker 3

4. Styrning och kontroll 4

5. Ersättningens struktur 4

6. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m. 4

Bilaga 1 – Identifiering av särskilt reglerad personal

Bilaga 2 – Bedömningskriterier vid lönesättning

1. Bakgrund

Av 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, 8a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och Svensk Kod för fondbolag samt enligt artikel 27 i EU-kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 framgår att Tundra Fonder AB (”Bolaget”) ska ha en ersättningspolicy.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM- respektive UCITS V-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för värdepappers- och specialfonderna 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. Tillämpningen av ersättningspolicyn får inte hindra Bolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och följas upp åtminstone årligen. Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för värdepappersfonderna och de förvaltade specialfonderna eller investerarna samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Mot bakgrund av detta har Bolagets styrelse antagit denna ersättningspolicy (”Ersättningspolicyn”).

2. Policyns omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda samt uppdragstagare i Bolaget.

3. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

3.1 Grundläggande analys

Av det externa 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 Bolaget.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera vilka anställda som ska anses ingå i någon av kategorierna 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 och därför ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna väsentligen anses kunna påverka Bolagets, de förvaltade värdepappersfondernas,

specialfondernas eller de diskretionära mandatens riskprofil och därför ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, enligt bilaga 1, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har i bilaga 1 till denna Ersättningspolicy fastställt en analys avseende vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal.

3.2 Åtgärder för att hantera intressekonflikter

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för Bolaget, kan snedvrida de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från Bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett företag försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle fondtillgångarna kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka Bolagets avgiftsuttag.

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att Bolaget har etablerat interna kontrollfunktioner vars uppgift är att övervaka att förvaltningen sköts enligt fondbestämmelser, m.m. Därutöver görs det en, från förvaltningen, oberoende värdering av fonderna.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen ska avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

För mer information, se Bolagets Riktlinjer för hantering av intressekonflikter.

3.3 Hållbarhetsrisker

Enligt art 5, Europaparlamentets och Rådets förordning 2019/2088/EU om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas in om den finansiella sektorn ska ett fondbolag ange hur ersättningspolicyn är förenlig med kravet på integrering av hållbarhetsrisker. En hållbarhetsrisk definieras som en miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktiskt eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens

värde.[1] Inom ramen för ersättningsystemet beaktas hållbarhetsrisker löpande såväl inom förvaltningen som för fondbolaget i sin helhet (enligt angivelser i fondbestämmelser, informationsbroschyr och hållbarhetspolicy). Potentiellt skulle det kunna uppstå en konflikt där den anställde kan öka chansen att höja sin egen ersättning genom att ta en hållbarhetsrisk som inte är acceptabel för Bolaget. Denna potentiella konflikt hanteras genom obligatorisk utbildning för alla medarbetare, leverantörsgranskning samt revidering av relaterade processer kopplade till Bolagets verksamhet, produkt- och tjänsteutbud. För mer information, se Bolagets Riktlinjer för hantering av intressekonflikter samt Instruktioner för etiska frågor (inkluderas i Bilaga 8 – Instruktioner för etiska frågor).

4. Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om fast 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.

Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till andelsägarnas och övriga intressenters långsiktiga intressen, liksom allmänhetens intresse.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicyn. Funktionen 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.

5. Ersättningens struktur

Bolaget har som ambition att erbjuda en marknadsmässig ersättning och en attraktiv arbetsplats. För kriterier för lönesättning, se Bilaga 2.

Den 16 mars 2022 togs Bolagets rörliga ersättningssystem bort. Bolaget tillhandahåller enbart fast ersättning.

6. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin webbplats offentliggöra följande information om Ersättningspolicyn och Bolagets ersättningar:

1. Information om hur Ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur Ersättningspolicyn utformats och den eventuella ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitats för framtagandet av Ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,

[1] Artikel 2.24, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088.

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 ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Utbetalda ersättningar till uppdragstagare,
8. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets 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.

I enlighet med 31 kap. 48 a § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder ska vidare årsberättelserna för fonderna innehålla information om;

1. antalet anställda som fått fast eller rörlig ersättning utbetald under räkenskapsåret,
2. det sammanlagda ersättningsbelopp som särskilt reglerad personal fått utbetalt under räkenskapsåret fördelat på de kategorier av anställda som anges i 1 kap. 9 § andra stycket 30 FFFS 2013:9, dvs:
   Den verkställande ledningen, samt anställda som ingår i följande personalkategorier och som inte har undantagits enligt 8 a kap. 5 § FFFS 2013:9:
   a) anställda i ledande strategiska befattningar,
   b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
   c) risktagare, och
   d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.
3. hur ersättning och förmåner till anställda har beräknats.

BILAGA 1 – IDENTIFIERING AV SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL PER 2026-02-12

Bakgrund

Som en del av Bolagets Ersättningspolicy identifieras årligen, eller mer frekvent om så anses nödvändigt, risktagare bland Bolagets anställda. Risktagare utgörs av samtliga de anställda som bemannar de funktioner identifierade i Bolagets riskanalys.

Risktagare

Bolagets förvaltningschef och portföljförvaltare kan anses vara risktagare då de har väsentligt inflytande över portföljernas utformning liksom exekvering av handel i finansiella instrument. Dessa utgörs av:

- Mattias Martinsson, Förvaltningschef
- Simon Sidmalm, Portföljförvaltare

Ledande strategiska befattningar och verkställande ledning

Anställda i ledande strategiska befattningar är den som, utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i fondbolaget.

- Förvaltningschef: Mattias Martinsson
- Verkställande direktör: Simon Norenius
- Operations Manager och vice verkställande direktör: Nicoleta Lagerqvist

Kontrollfunktioner

Bolagets kontrollfunktioner sköts av externa bolag genom uppdragsavtal. Ersättningen till de anställda i dessa funktioner baseras inte på Bolagets förvaltningsresultat, vinster eller annan kommersiell framgång. Bolaget gör därför bedömningen att det inte finns relevanta risktagare inom kontrollfunktionerna.

BILAGA 2 – BEDÖMNINGSKRITERIER VID LÖNESÄTTNING

Verkställande direktör

- Lönsamhet och tillväxt i Bolagets samtliga verksamhetsområden. Den risk de av den verkställande direktören fattade besluten exponerat Bolaget för ska tas i beaktande. Lönsamhet och tillväxt ska bedömas ur ett flerårsperspektiv och att verkställande direktörens beslut tillför Bolaget långsiktigt strategiskt värde.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till att säkerställa att hållbarhetsrisker hanteras på ett sätt som medger att bolaget och dess förvaltade kapital kan anses bidra positivt till samhällets och branschens utveckling.

Förvaltningschef

- Avkastningen relativt relevant jämförelseindex på Bolagets samtliga fonder. Hänsyn ska tas till den risknivå med vilken fonderna förvaltas, efterlevnaden av placeringsrestriktioner i fondbestämmelser samt fondernas avkastning relativt avkastningen hos jämförbara fonder hos andra fondbolag. Bedömningen ska baseras på såväl innevarande år som de fem senaste åren.
- Avkastningen relativt relevant jämförelseindex i de fonder och mandat där förvaltningschefen aktivt deltar i förvaltningsarbetet. Vinstnivån i dessa fonder och mandat relativt Bolagets övriga verksamhet ska tas i beaktande. Hänsyn ska tas till den risknivå med vilken fonderna eller mandaten förvaltas samt efterlevnaden av placeringsrestriktioner i fondbestämmelser eller placeringsriktlinjer (mandatbeskrivningar). Bedömningen ska baseras på såväl innevarande år som de fem senaste åren.
- Hur aktivt den anställde deltar i försäljningsarbetet.
- Hur aktivt den anställde deltar i utvecklingen av Bolagets processer och produkter.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.

I vilken utsträckning den anställde bidrar till att säkerställa att hållbarhetsrisker hanteras på ett sätt som medger att bolaget och dess förvaltade kapital kan anses bidra positivt till samhällets och branschens utveckling.

Operations Manager och vice verkställande direktör

- Lönsamhet och tillväxt i Bolagets samtliga verksamhetsområden. Den risk de av den vice verkställande direktören fattade besluten exponerat Bolaget för ska tas i beaktande. Lönsamhet och tillväxt ska bedömas ur ett flerårsperspektiv och att vice verkställande direktörens beslut tillför Bolaget långsiktigt strategiskt värde.

- Hur väl den anställde bidragit till att Bolaget efterlever lagar, förordningar och god sed inom branschen.
- Hur väl den anställde bidragit i ledningens arbete med strategiska frågor.
- På ett tillfredsställande sätt utför sina arbetsuppgifter kopplade till rollen som ansvarig för klagomål.
- Hur väl den anställde har utfört sina arbetsuppgifter. Arbetsbelastning, komplexitet i arbetsuppgifter och betydelse av arbetsuppgifterna för Bolagets lönsamhet och regelefterlevnad ska tas i beaktande.
- Hur aktivt den anställde deltar i utvecklingen av Bolagets processer inom ekonomi, regelefterlevnad och personalrelaterade frågor samt tillser att dessa efterlevs.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till att säkerställa att hållbarhetsrisker hanteras på ett sätt som medger att bolaget och dess förvaltade kapital kan anses bidra positivt till samhällets och branschens utveckling.

Förvaltare och rådgivare (Advisors och Senior Advisors)

- Avkastningen relativt relevant jämförelseindex i de fonder och mandat där den anställde deltar i förvaltningsarbetet. Hänsyn ska tas till den risknivå med vilket mandatet respektive fonden förvaltas, efterlevnaden av placeringsrestriktioner i fondbestämmelser eller placeringsriktlinjer (mandatbeskrivningar) samt fondernas avkastning relativt avkastningen hos jämförbara fonder hos andra fondbolag. I de fall Bolagets Chief Investment Officer är ytterst ansvarig för en fond, och inte förvaltaren, ska hänsyn tas till de investeringsidéer som förvaltaren genererat. Vinstnivån i dessa fonder och mandat relativt Bolagets övriga verksamhet ska tas i beaktande. Bedömningen ska baseras på såväl innevarande år som de fem senaste åren.
- Hur aktivt den anställde deltar i försäljningsarbetet.
- Hur aktivt den anställde deltar i utvecklingen av Bolagets processer och produkter.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till att säkerställa att hållbarhetsrisker hanteras på ett sätt som medger att bolaget och dess förvaltade kapital kan anses bidra positivt till samhällets och branschens utveckling.

Övrig personal

- Hur väl den anställde har utfört sina arbetsuppgifter. Arbetsbelastning, komplexitet i arbetsuppgifter och betydelse av arbetsuppgifterna för Bolagets lönsamhet och regelefterlevnad ska tas i beaktande.
- Hur aktivt den anställde deltar i utvecklingen av Bolagets processer.
- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.

- I vilken utsträckning den anställde bidrar till att säkerställa att hållbarhetsrisker hanteras på ett sätt som medger att bolaget och dess förvaltade kapital kan anses bidra positivt till samhällets och branschens utveckling.