

CARLSSON NORÉN ASSET MANAGEMENT AB:S ERSÄTTNINGSPOLICY

1. Bakgrund m.m.

- 1.1 Finansinspektionen har i 9 kap. FFFS 2013:10 avgivit föreskrifter om ersättningssystem för förvaltare av alternativa investeringsfonder. Nämnda föreskrifter innehåller bestämmelser om hur en förvaltare av alternativa investeringsfonder ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra. En förvaltare av alternativa investeringsfonder ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda och bör utformas så att ersättningen till enskilda anställda inte motverkar företagets långsiktiga intressen.
- 1.2 Med syfte att uppfylla ovan angivna krav och råd har Carlsson Norén Asset Management AB:s ("Bolaget") styrelse utfärdat denna policy, vilken omfattar samtliga anställda på Bolaget. Policyn har utformats med den bakomliggande tanken att ersättning till anställda inte ska motverka Bolagets långsiktiga intressen. Ersättningspolicyn ska vid behov och minst årligen ses över.

2. Allmänt om risker i Bolaget och vilka anställda som kan betraktas som särskilt reglerad personal m.m.

- 2.1 Bolaget förvaltar specialfonderna Carlsson Norén Macro Fund och Carlsson Norén Yield Opportunity och har tre anställda fondförvaltare, varav två också är verkställande direktör respektive vice verkställande direktör i Bolaget.
- 2.2 Begreppet "risktagare" definieras i FFFS 2013:10 som *"En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över en AIF-förvaltares eller en förvalttad alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses*

normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltarens eller en förvaltnad alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltnade fondens risk. "Verkställande ledning" definieras i FFFS 2013:10 som "Verkställande direktör och dennes ställföreträdare samt andra personer i en AIF-förvaltnares ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören". "Anställda i ledande strategiska befattningar" definieras i FFFS 2013:10 som "Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i AIF-förvaltaren. t.ex. ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring. "Särskilt reglerad personal" definieras i FFFS 2013:10 som "Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som AIF-förvaltaren har identifierat som särskilt reglerad personal enligt 9 kap.5 §

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.

2.3 Med beaktande av det i 2.2 angivna gör Bolaget bedömningen att samtliga anställda i Bolaget utom Alexander Wadman, d.v.s. Fredrik Carlsson, Martin Norén och Magnus Dahlgren - ingår i den verkställande ledningen och kan påverka Bolagets risknivå och således definieras som "risktagare". Kontrollfunktionerna hanteras av externt anlidade konsulter och således har Bolaget inga anställda med "ansvar för kontrollfunktion". Mot bakgrund av det ovan angivna bedöms således Fredrik Carlsson, Martin Norén och Magnus Dahlgren vara "särskilt reglerad personal".

3. Principer för hur ersättning ska fastställas samt redogörelse för befintligt ersättningssystem

3.1 Bolagets ersättningar till anställda ska främja en sund verksamhet och en effektiv riskhantering, samt motverka ett överdrivet risktagande. Bolaget ska vidare säkerställa att dess eventuella totala rörliga ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka

kapitalbasen. Bolaget ska vidare – om dess ersättningar innehåller rörliga delar - se till att det finns en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. De fasta delarna av ersättningen ska - för det fall ersättningen innehåller rörliga delar - stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

- 3.2 Bolagets förvaltare uppbär enbart fast lön och ingen rörlig ersättning. Bolaget bedömer att ersättningarna är rimliga och marknadsmässiga. Med rörlig ersättning avses enligt FFFS 2013:10 *”ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra en AIF-förvaltares resultat- eller balansräkning”*. Det kan i sammanhanget nämnas att styrelseledamöter i Bolaget som inte är externa inte uppbär något styrelsearvode samt att externa styrelseledamöter uppbär ett mindre styrelsearvode som inte är rörligt. Bolagets compliance officer uppbär ersättning enligt ett timarvode och bolagets riskkontrollfunktion uppbär en fast månatlig ersättning.
- 3.3 Bolaget ska tillse att ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att de inte belönar osunt risktagande.

4. Uppskjutande av rörlig lön och bortfall av ersättning

- 4.1 Då Bolagets fondförvaltare (varav två också är VD resp. vice VD och ”risktagare”) inte uppbär sådan rörlig lön som omfattas av definitionen för ”rörlig ersättning” i FFFS 2013:10, så är uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning och bortfall av sådan ersättning inte aktuell.

5. Styrning

- 5.1 Antaganden och ändringar av denna ersättningspolicy ska beslutas om av styrelsen, som även är ansvarig för att tillse att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen ska besluta om ersättning till fondförvaltarna som också är VD resp. vice

VD. Vad gäller eventuella framtida nya anställda ska ersättning till dessa beslutas om av VD i samråd med styrelsen.

- 5.2 Styrelseledamoten Claes Berglund är utsedd ledamot att ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy. Den utsedde ledamoten bedöms ha fullt tillräckliga kunskaper om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet.

6. Kontrollfunktion

- 6.1 Granskning av om Bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy ska göras minst årligen. Granskningen ska göras självständigt. Bolaget har utsett Bolagets funktion för regelefterlevnad, att utföra denna granskning.

7. Intressekonflikter

- 7.1 Vid tillämpning av ersättningspolicyn ska intressekonflikter undvikas. Åtgärder som vidtas för att undvika intressekonflikter i detta avseende är bl.a. att styrelsen utsett en oberoende styrelseledamot i styrelsen som ansvarig i styrelsen för ersättningsfrågor, samt att kontrollen sköts externt av Bolagets funktion för regelefterlevnad.

8. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

- 8.1 En redogörelse för Bolagets ersättningar ska, enligt FFFS 2014:12, offentliggöras i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs. Redogörelsen avses lämnas antingen i årsredovisningen eller som bilaga till årsredovisningen.

9. Förenlighet med integrering av hållbarhetsrisker

- 9.1 Då Bolagets anställda inte uppbär rörlig lön enligt vad som angivits ovan, gör Bolaget bedömningen att Bolagets arbete med integrering av hållbarhetsrisker inte

påverkar utformningen av denna ersättningspolicy och att den således är förenlig med nämnda integrering.

10. Information till anställda

10.1 Samtliga anställda hos Bolaget ska erhålla information om denna ersättningspolicy.

11. Övrigt

11.1 Bolaget är inte ”betydande” enligt definitionen i FFFS 2013:10. Det kan noteras att ”garanterade rörliga ersättningar” eller ”diskretionära pensionsförmåner” inte är - eller någonsin varit - aktuella. Slutligen kan noteras att det inte finns anledning för personalen att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar då uppskjuten lön inte är aktuell.

Denna ersättningspolicy antogs av Carlsson Norén Asset Management AB:s styrelse den 9 februari 2022 och gäller tills vidare. Ersättningspolicyn ska ändras vid behov och minst en gång per år genomgå en översyn och fastställas.