

# ERSÄTTNINGSPOLICY

ATLE FUND MANAGEMENT AB

Fastställd av:	Styrelsen
Datum:	2026-03-03
Fastställs:	Årligen eller oftare vid behov
Tidigare godkänd:	2024-11-07
Tillgänglighet:	Informationsklass Öppen. För samtliga anställda på Bolagets server.
Rättslig grund:	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 kap. 17 c § andra stycket i lagen (2004:46) om värdepappersfonder</li><li>• 8a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder</li><li>• Artikel 5 i förordningen (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar</li><li>• Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet (ESMA/2016/575 14.10.2016)</li><li>• Art. 27 kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565</li></ul>
Tillämpningsområde:	Samtliga anställda
Ägare:	VD

# ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen i Atle Fund Management AB ("Bolaget") har fastställt följande policy för anställdas ersättningar.

## 1. Inledning

### 1.1 Syfte och tillämpningsområde

Syftet med Policyn är att främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande inom ramen för Bolagets verksamhet.

Denna policy uppställer Bolagets principer och förfaranden för hur Bolaget ska fastställa, tillämpa och följa upp ersättning till dess anställda. Nämnda principer och förfaranden säkerställer att Bolagets ersättningssystem är förenligt med Bolagets affärsstrategi, mål och värderingar. Vidare medför de att Bolaget kan tillvarata fondandelsägarnas intressen och beakta fondernas riskprofil och fondbestämmelser vid utbetalning av ersättning.

Vidare har Bolagets ersättningssystem utformats på ett sådant sätt att det ska motverka uppkomsten av intressekonflikter och upprätthålla en sund och effektiv riskhantering i fråga om integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets Hållbarhetspolicy.

Policyn omfattar samtliga anställda i Bolaget samt varje annan fysisk person som utför tjänster åt eller i deltar i driften av fondverksamheten för Bolagets räkning

### 1.2 Definitioner

"Disclosureförordningen"	Avser Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.
"Diskretionär pensionsförmån"	En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i Bolagets pensionssystem.
"Externa regler"	Avser såväl internationella som nationella rättskällor, tillämpliga för Bolagets tillståndspliktiga verksamhet. Inom begreppet Externa regler innefattas skyldigheter som följer av lagen (2004:46) om värdepappersfonder, kompletterande författningar, föreskrifter och allmänna råd etc. utgivna av Finansinspektionen och andra

	myndigheter, övrig EU-lagstiftning samt best practice.
"Fast ersättning"	Avser ersättning och förmåner med ett i förväg fastställt belopp (fast lön och andra kontanta ersättningar, ersättning i form av andelar i en värdepappersfond eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i en värdepappersfond, pensionsavsättningar, bilersättning, avgångsvederlag och liknande förmåner).
"Interna regler"	Avser policydokument, instruktioner, rutinbeskrivningar och metoddokument samt andra skriftliga dokument genom vilka Bolaget styr sin verksamhet.
"Kontrollfunktioner"	Avser oberoende funktioner för regelefterlevnad, riskhantering och internrevision.
"Risktagare"	Avser anställda som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över riskprofilen för Bolaget eller en förvaltd värdepappersfond. Detta utgörs normalt av anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolaget eller en av Bolagets fonder, eller som på annat sätt kan påverka riskprofilen för Bolaget och förvaltd värdepappersfonder.
"Rörlig ersättning"	Avser ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek. Som Rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida risktaganden som kan komma att ändra Bolagets eller en värdepappersfonds resultat- eller balansräkning.
"Särskild reglerad personal"	Avser Bolagets verkställande ledning samt anställda som ingår i följande personalkategorier (och som inte särskilt undantagits) anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för en kontrollfunktion, Risktagare och anställda

	vars totala ersättning motsvarar eller överstiger den totala ersättningen till Bolagets VD.
--	---

## 2. Organisation och ansvar

### 2.1 Styrelsen

Styrelsen är ytterst ansvarig för Bolagets tillämpning och uppföljning av denna policy. Policyn skall utvärderas och fastställas av styrelsen minst årligen, eller oftare vid behov.

Styrelsen ansvarar även för att utse en ledamot med särskilt ansvar för ersättningsfrågor enligt nedan.

### 2.2 VD

VD ansvarar för uppdatering av policyn inför styrelsens beslut enligt 2.1.

VD är ansvarig för att alla anställda får information om denna policy samt att policyn görs tillgänglig för dessa. VD ansvarar vidare för att säkerställa att uppföljning och kontroll av efterlevnaden av denna policy sker.

Slutligen ansvarar VD för att information om denna policy m.m. offentliggörs enligt avsnitt 6.2 nedan.

### 2.3 Funktionen för regelefterlevnad

Funktionen för regelefterlevnad är ansvarig för kontroll av Bolagets efterlevnad av denna policy. Funktionen för regelefterlevnad ska minst årligen, eller oftare vid behov, granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy och Externa regler.

Resultatet av Funktionen för regelefterlevnads granskning ska rapporteras till VD och styrelse tillsammans med eventuella regelverksändringar eller motsvarande som har relevans för denna policy. För det fall Funktionen för regelefterlevnad finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

### 2.4 Anställda

Anställda har ett ansvar att ha kunskap om och efterleva Bolagets Interna regler. Anställda får inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten Rörlig ersättning justeras eller bortfaller.

## 3. Analys och identifiering av Särskild reglerad personal

Bolaget ska årligen analysera vilka risker som är förenade med denna policy och Bolagets ersättningssystem, i syfte att identifiera vilka anställda som utgör Särskild reglerad personal. Resultatet av den årliga riskanalysen ska ligga till grund för styrelsens beslut om denna ersättningspolicy.

Analysen ska dokumenteras. Eventuella bedömningar som resulterar i att en anställd, som enligt Externa regler presumeras utgöra Särskild reglerad personal, beviljas undantag från detta ska även det dokumenteras.

## 4. Ersättning

### 4.1 Grundläggande principer för ersättning

Bolaget ersätter sina anställda genom fast och i förekommande fall rörlig ersättning. I de fall Rörlig ersättning betalas ut ska Bolaget säkerställa att det råder en balans mellan andelen Fast och Rörlig ersättning. Den fasta delen ska stå för en så stor del att den rörliga delen kan sättas ned till noll.

Ersättning ska sättas individuellt med beaktande av prestation och ansvarsområden. Vid fastställande av ersättning ska även kompetens, relevant yrkeserfarenhet, arbetsuppgifter och utbildningsnivå beaktas.

Bolagets ersättningssystem har utformats på ett sådant sätt att det ska motverka uppkomsten av Intressekonflikter samt främja en sund och effektiv riskhantering i fråga om integreringen av hållbarhetsrisker.

### 4.2 Beslut om ersättning

Bolagsstämman ska besluta om:

- Arvoden till styrelsens ledamöter

Styrelsen ska besluta om:

- Ersättning till verkställande ledning,
- Om relevant, ersättning till anställda med ansvar över Bolagets kontrollfunktioner, samt
- Ersättning till övriga anställda, efter förslag från VD i samråd med styrelseordförande.

VD ska besluta om:

- Inom ramen för den kostnadsbudget som fastställts av styrelsen anställningsvillkor för nyanställda.

### 4.3 Beredning av ersättningsbeslut

Det åligger Bolaget att utse en särskild styrelseledamot i styrelsen som ska bereda styrelsebeslut om denna policy samt ersättning enligt vad som framkommer av avsnittet ovan. Den särskilda styrelseledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering, innefattande hållbarhetsrisker, och ersättningsfrågor. Bolaget har utsett styrelsens ordförande till den särskilda styrelseledamoten att bereda beslutsunderlaget.

Avseende styrelsens beslut om ersättning till de ansvariga för Bolagets kontrollfunktioner, ansvarar VD för att ta fram beslutsunderlag som utvisar respektive anställds uppfyllnad av de kvalitativa och kvantitativa kriterierna för att erhålla ersättning.

Avseende styrelsens beslut om ersättning till VD, ansvarar den särskilt utsedde styrelseledamoten för att ta fram beslutsunderlag som utvisar de kvalitativa och kvantitativa kriterierna för att erhålla ersättning.

Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till de långsiktiga intressen som gäller för fondandelsägare, kunder och övriga intressenter samt till allmänhetens intresse.

#### 4.4 Kvalitativa och kvantitativa kriterier

Beslut om ersättning till Bolagets anställda ska baseras på den anställdes arbetsinsats. Vid bedömning av den anställdes arbetsinsats ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas. Denna bedömning ska motiveras och dokumenteras i samband med beredning av ersättningsbeslutet.

Samtliga anställda utvärderas utifrån följande kvalitativa och kvantitativa kriterier:

- Den anställdes bidrag till att Bolaget och dess värdepappersfonder uppnår sina långsiktiga mål;
- Hur väl och professionellt den anställda utför sina arbetsuppgifter och hur väl målen för den anställda har uppnåtts;
- Noggrannhet, kundnöjdhet, engagemang och samarbetsförmåga;
- Om den anställda är ansvarig för eller medverkat till att Bolaget åsamkats eller riskerar att åsamkas en kostnad, förlust eller badwill på grund av brott mot uppföranderegler, Interna regler eller Externa regler;
- Om den anställda uppsåtligt eller av vårdslöshet har agerat i strid mot gällande Interna regler, värderingar eller processer, samt
- Om relevant för den anställda, efterlevnad av Bolagets Hållbarhetspolicy och att inget överdrivet risktagande vad gäller hållbarhetsrisker har förekommit under året.

Ersättningsbeslutet ska baseras på en sammanvägd bedömning av samtliga kriterier.

## 5. Särskilt om rörlig ersättning

### 5.1 Grundläggande principer om Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått och ska endast betalas ut om det är motiverat sett till Bolagets finansiella ställning, förvaltade värdepappers-fonders resultat samt den anställdes egna resultat.

I denna bedömning ska både nuvarande och kommande risker beaktas.

Riskbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv anpassat till förvaltade värdepappersfonders långsiktiga resultat, dess investeringsrisker och dess rekommenderade innehavsperiod. Vid bedömningen ska Bolagets skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse alltid beaktas.

Om ett beslut om Rörlig ersättning inte kan motiveras mot bakgrund av ovan ska det rörliga ersättningsbeloppet justeras eller helt utebli. Om Bolaget tillämpar en subjektiv

bedömning för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Om den rörliga ersättning tilldelats på felaktig grund har Bolagets styrelse rätt att besluta om att återta den delen av ersättningen som inte är utbetald.

Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

Bolaget får inte lämna garanterad Rörlig ersättning annat än i samband med nyanställning. Sådan Rörlig ersättning är däremot endast tillåten under det första anställningsåret.

## 5.2 Särskild reglerad personal

För Särskild reglerad personal får den rörliga ersättningen maximalt uppgå till 400% av den anställdes fasta årliga ersättning. Undantag från dessa förhållanden ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

## 5.3 Uppskjutande av rörlig ersättning

Utbetalning eller överlåtelse av Rörlig ersättning till Särskilt reglerad personal ska vara föremål för uppskjutande och fördelning under en lämplig tidsperiod. Syftet med uppskjutandet är att skapa sunda incitament för långsiktig riskanpassning för Bolaget och dess fonder.

Minst 40 % av den rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska skjutas upp och fördelas över en period på tre år. Om den rörliga ersättningen uppgår till ett belopp som enligt styrelsens bedömning är särskilt högt ska uppskjutande del utgöra minst 60 % av den rörliga ersättningen.

Utbetalning av uppskjuten Rörlig ersättning får ske en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

## 5.4 Andelar i värdepappersfonder eller andra instrument

Minst 50 % av den rörliga ersättningen för Särskild reglerad personal ska bestå av andelar i en förvaltd värdepappersfond, eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i den berörda värdepappersfonden. Den anställda får förfoga över instrumenten efter tidigast ett år efter att äganderätten har gått över till den anställda.

Restriktionsperioden ska förlängas om det bedöms vara motiverat med hänsyn till Bolagets, den berörda värdepappersfondens eller investerarnas långsiktiga intressen. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

Beslut om förlängd restriktionsperiod ska fattas av styrelsen inför att beslut om Rörlig ersättning läggs fram. Styrelsen ska vid sin bedömning särskilt beakta Bolagets riskprofil samt de förvaltda fondernas och investerarnas långsiktiga intressen.

## 5.5 Ansvarig för kontrollfunktioner

Bolaget ska se till att anställda i Bolagets kontrollfunktioner är oberoende i förhållande till de affärsområden de övervakar samt har lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med Bolagets ersättningsystem. Mot denna bakgrund ska Bolaget säkerställa att kriterierna för att erhålla rörlig ersättning ska bedömas utifrån mål som är kopplade till den aktuella kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområdena som kontrollfunktionerna granskar.

Samtliga Bolagets kontrollfunktioner är idag utkontrakterade till konsulter. Deras arvode regleras i uppdragsavtal, vilket innebär att eventuell rörlig ersättning inte har någon koppling till Bolaget.

## 5.6 Justering av rörlig ersättning

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning endast betalas ut, eller övergår till den anställda, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt eller delvis av samma skäl.

## 5.7 Ersättning i samband med att anställning upphör

Bolaget ska säkerställa att Rörlig ersättning som lämnas till en anställd i samband med att anställningen upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden. Ersättningen ska beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Om en anställd säger upp sig från sin anställning, oavsett skälen härtill, efter det att beslut om Rörlig ersättning har meddelats men före det att någon Rörlig ersättning har betalats ut har Bolaget rätt att besluta att sådan Rörlig ersättning ska förfalla och inte betalats ut. En sådan bedömning görs i varje enskilt fall.

## 5.8 Ersättning vid portföljförvaltning

När Bolaget tillhandahåller portföljförvaltning ska ersättningsystemet vara utformat så att anställda inte erhåller ersättas på ett sätt som kan komma i konflikt med Bolagets skyldighet att agera i kundernas bästa intresse.

Bolaget tillämpar samma grundläggande ersättningsprinciper för verksamheten avseende portföljförvaltning som för fondverksamheten. Detta innebär att ersättningsystemet är utformat för att:

- främja en sund och effektiv riskhantering,
- motverka överdrivet risktagande,
- säkerställa ett långsiktigt perspektiv i prestationsbedömningen,
- beakta såväl finansiella som icke-finansiella kriterier, samt
- motverka och hantera intressekonflikter.

Portföljförvaltningen bedrivs inom samma organisatoriska struktur, investeringsprocess och riskhanteringssystem som fondförvaltningen. Förvaltningen utförs av samma förvaltare och omfattas i stort av samma principer och processer. De förvaltade portföljerna är i huvudsak utformade för att spegla befintliga förvaltade fonder, med beaktande av respektive kunds individuella mandat och riskprofil.

Mot denna bakgrund bedömer Bolaget att det är rimligt att ersättning till de personer som kommer att vara delaktiga i portföljförvaltningen baseras på samma riskjusterade och långsiktiga kriterier som gäller för fondverksamheten. Rörlig ersättning är inte kopplad till försäljning av specifika produkter, enskilda kundmandat eller kortsiktiga intäktsmål. Bedömningen av prestation sker utifrån en sammanvägd bedömning där långsiktigt värdeskapande, regelefterlevnad, riskmedvetenhet och kundintresse beaktas. De personer som deltar i portföljförvaltningen kommer att klassificeras som Särskilt reglerad personal och omfattas således av de mer omfattande ersättningsreglerna.

Bolaget bedömer att de krav som följer av fondregelverket avseende ersättningsstruktur, inklusive krav på riskjustering, flerårigt perspektiv, uppskjutande av Rörlig ersättning, instrumentbaserad ersättning samt beaktande av intressekonflikter, säkerställer att ersättningssystemet även är förenligt med de krav som ställs enligt värdepappersreglerna på att kundernas bästa intresse ska iakttas.

Bolaget gör därför bedömningen att den ersättningsstruktur som tillämpas inom fondverksamheten, och som även omfattar den personal som deltar i portföljförvaltningen, är tillräcklig för att säkerställa att ersättningssystemet inte skapar incitament som kan strida mot kundernas intressen.

## 6. Övrigt

### 6.1 Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Det är av största vikt att Bolagets ersättningssystem är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering, innefattande hållbarhetsrisker. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Ett ersättningssystem som möjliggör höga ersättningsbelopp 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 och ett överdrivet risktagande, inbegripet hållbarhetsrisker, kan snedvrider de anställdas perspektiv och motverka ett agerande i Bolagets bästa i det långa loppet.

Ett ersättningssystem som tillåter stora utbetalningar av Rörlig ersättning utan hänsyn till Bolagets eller värdepappersfondernas finansiella ställning kan dessutom påverka Bolagets resultat negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller krav som framkommer av Externa regler. Denna intressekonflikt hanteras genom att Bolagets och värdepappersfondernas långsiktiga resultat utgör ett kriterium för beslut om ersättning enligt vad som framkommer av avsnitt 4.4 ovan.

Se vidare om Bolagets hantering av intressekonflikter i verksamheten i Bolagets *Policy för identifiering och hantering av intressekonflikter*.

## 6.2 Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget ska minst årligen offentliggöra information om hur denna Ersättningspolicy är förenlig med Bolagets arbete med integrering av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5 i Disclosuresförordningen. Informationen ska offentliggöras på Bolagets hemsida.

Bolaget ska i samtliga fonders årsberättelser lämna information om antalet anställda som har fått Fast ersättning eller Rörlig ersättning utbetald under räkenskapsåret, det sammanlagda ersättningsbelopp som Särskilt reglerad personal har fått utbetalt under räkenskapsåret, fördelat på de särskilda kategorierna av anställda, hur ersättning och förmåner till anställda har beräknats, och resultatet av de granskningar som gjorts av Funktionen för regelefterlevnad samt de eventuella avsteg från ersättningspolicyn som har förekommit.

Fondernas informationsbroschyr ska innehålla information om Bolagets ersättningspolicy. Denna information ska som minst inbegripa en beskrivning av Policyn och av hur ersättningar och förmåner beräknas och beslutas. Dessutom ska all övrig information som behövs för att en fondandelsägare eller kund ska kunna bedöma förekomsten av eventuella incitament och hur ersättningssystemet förhåller sig till fondernas riskprofil samt de åtgärder som Bolaget vidtar för att undvika eller hantera Intressekonflikter anges.

Uppgifterna skall 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.