Riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Mangold AB

Senast antagna på årsstämma den 29 april 2025.

Inledning

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättning till CEO, vice CEO, medlemmar i koncernledningen, samt Head of Risk Management och Head of Compliance (nedan ”ledande befattningshavare”). Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode och övrig ersättning som beslutas om av bolagsstämman.

Riktlinjerna ska tillämpas på nya avtal och ska inte påverka sådan ersättning till ledande befattningshavare som bestämts tidigare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Mangold erbjuder finansiella lösningar till företag och personer på ett personligt sätt med hög servicenivå och tillgänglighet.

Mangold är ett finansiellt holdingbolag vars huvudsakliga verksamhet bedrivs i Mangold Fondkommission AB. Mangolds strategi och långsiktiga intresse är att ge verksamheten i Mangold Fondkommission fortsatt möjlighet att växa.

Mangold har, utöver sin verksamhet i Mangold Fondkommission, även en strategi att investera och förvärva delar av andra bolag för att få en bredare produktportfölj och mer diversifierad intäktsbas.

Mangolds grundläggande strategi för hållbar utveckling är kombinationen av affärsnytta, investeringsnytta och samhällsnytta.

För att uppnå Mangolds affärsstrategi, långsiktiga intressen och syn på hållbarhet krävs att Mangold kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. I syfte att behålla kvalificerade medarbetare krävs att ersättningen är marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspeglar den enskilde ledande befattningshavarens prestationer och ansvar.

Riktlinjerna ska därutöver främja en sund intern kultur, ett kontrollerat och sunt risktagande samt en effektiv riskhantering. Riktlinjerna är vidare utformade för att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättning till ledande befattningshavare får bestå av följande komponenter: fast kontantersättning, kortfristig rörlig ersättning, pension och övriga förmåner.

Fast kontantersättning

Den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

All diskriminering ska undvikas, exempelvis ska all ersättning bestämmas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ingångslön ska bestämmas med hänsyn till arbetsuppgifternas komplexitet, ansvar och roll samt kompetens, erfarenhet och utbildning.

Den fasta ersättningen ska vara föremål för en årlig lönerevision och justeras individuellt med hänsyn till bland annat den anställdes arbetsprestation, eventuellt förändrade arbetsuppgifter och inflation.

Kortfristig rörlig ersättning

Mangold erbjuder rörlig ersättning inom ramen för ett vinstdelningsprogram. Den rörliga ersättningen fungerar som ett viktigt incitament för att förverkliga Mangolds affärsstrategi och för att stimulera anställdas insatser att stärka Mangolds långsiktiga värde.

Mangolds affärsstrategi och riskkultur utgår från ett sunt risktagande. Den rörliga ersättningen ska därmed baseras på ett antal förutbestämda och mätbara kriterier som återspeglar Mangolds affärsstrategi och riskkultur. Utvärdering av individuell prestation ska utgå från både kvalitativa och kvantitativa kriterier, och baseras på faktorer som stödjer Mangolds affärsstrategi och kultur. Detta kan inbegripa företrädarskap och agerande enligt Mangolds ledord: tillgängliga, personliga, engagerade och ansvarstagande.

Den rörliga ersättningen ska motverka okontrollerat och osunt risktagande och uppmuntra anställda att leverera hållbara resultat som överensstämmer med de strategiska målen och en långsiktig lönsamhet samt bidrar till en effektiv riskhantering.

Den rörliga ersättningen får inte uppgå till mer än 100 procent av den fasta ersättningen (inbegripet pensionsförmåner, övriga förmåner och sociala avgifter) för samma verksamhetsår.

Mangold ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Pension

Pension till ledande befattningshavare betalas ut i enlighet med Mangolds pensionspolicy. Bolaget betalar in en premie, baserad på en procentsats av den anställdes pensionsgrundande lön, till den anställdes tjänstepensionsförsäkring varje månad. Premien är 6 procent mellan 0–7,5 inkomstbasbelopp, samt 30 procent mellan 7,5–30 inkomstbasbelopp. Över 30 inkomstbasbelopp utbetalas ingen pensionspremie.

Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga förmåner

Icke-finansiella förmåner ska vara marknadsmässiga och underlätta den ledande befattningshavarens arbetsuppgifter. Mangolds målsättning är att ha tillräckligt konkurrensmässiga löner och incitamentsprogram, för att minska behovet och efterfrågan av ytterligare icke-finansiella förmåner.

Avgifter och andra kostnader relaterade till icke-finansiella förmåner får inte överstiga 20 procent av den årliga fasta lönen för varje enskild ledande befattningshavare.

Upphörande av anställning

Mangold tillämpar en ömsesidig uppsägningstid om maximalt sex månader för det fall ledande befattningshavare blir uppsagd eller väljer att säga upp sig. Avgångsvederlag kan avtalas om i det enskilda fallet.

Ersättning och anställningsvillkor för medarbetare

Ersättning till Mangolds ledande befattningshavare fastställs enligt samma principer och kriterier som för övriga anställda inom Mangold.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Dessa riktlinjer har beretts av styrelsens ersättningskommitté. Ersättningskommitté ska ha en förberedande funktion i förhållande till styrelsen avseende principerna för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till Mangold och dess ledning. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte ledande befattningshavarna, i den mån de berörs av frågorna.

Baserat på ersättningskommitténs rekommendation ska styrelsen, när behov av väsentliga ändringar uppstår och minst vart fjärde år, förbereda ett förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Årsstämman ska fatta beslut om sådant förslag.

Beslutade riktlinjer kan ändras genom beslut av andra stämmor än årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningskommittén ska följa upp och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Mangold.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Mangolds långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Mangolds ekonomiska bärkraft.

Ersättningsutskottets uppgifter består i att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket inbegriper beslut om avsteg från riktlinjerna.

Övrigt

Ytterligare information om Mangolds ersättningar, affärsstrategi, hållbarhet och mer framgår av Mangolds årsredovisning och Mangolds hemsida, www.mangold.se.

Stockholm, mars 2026

Mangold AB
Styrelsen