

## Information om ersättningssystem

### Offentliggörande av årlig information enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag samt Europaparlamentets och rådets förordning (EU/575/2013) om tillsynskrav för bl.a. värdepappersföretag

Styrelsen i Svenska FinansMäklarna AB har antagit en ersättningspolicy i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag, lag (2018:12119) om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2018:10) om försäkringsdistribution. Detta dokument innehåller den information som Svenska FinansMäklarna är skyldig att offentliggöra enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU/575/2013) om tillsynskrav för bl.a. värdepappersföretag.

Styrelsen beslutar om en ersättningspolicy vilken beskriver på vilket sätt ersättningar ska utgå inom bolaget. Styrelsen har tillsatt en särskild ledamot, den oberoende ledamoten Robert Lindell, att bereda och bedöma bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem, inklusive beslut om ersättningar. Styrelsen fattar beslut om lön och andra villkor till de anställda som är att betrakta som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Styrelsen beslutar om principerna för utgivande av rörlig ersättning. Bolaget har identifierat verkställande direktören samt styrelseordföranden som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt ersättningsföreskrifterna och samtliga rådgivare som försäkringsdistributörer.

Grunden för bolagets ersättningar är fast och rörlig ersättning. Rörlig lön kan utgå för samtliga anställda. Det ska finnas balans mellan den fasta och rörliga delen av ersättningen. Den rörliga ersättningen baseras på kvalitativa och kvantitativa mått. Det kvantitativa måttet utgår ifrån bolagets intäkter och baseras på den anställdes intjänning till bolaget. De kvalitativa måtten fastställs årligen av styrelsens och innehåller bl.a. utbildningskrav, regelefterlevnad och kundnöjdhet.

De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Den rörliga ersättningen till en anställd får inte överstiga två års fasta löner.

Två personer har klassats som verkställande ledning och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. För dessa får en rörlig ersättning inte överstiga 100 000 kr per år. Såväl beslut om som utbetalning av rörliga ersättningar får dock aldrig begränsa bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas (godtagbart kapital). Ersättningarna får inte heller komma i konflikt med bolagets långsiktiga intressen och de ska allmänt framstå som rimliga.

Bolagets aggregerade ersättningar har för år 2018 har uppgått till följande:

- Fasta löner och andra ersättningar till verkställande ledning och risktagare 1 420 000 kr
- Rörliga löner och andra ersättningar till verkställande ledning och risktagare 0 kr
- Fasta löner och andra ersättningar till övriga anställda 2 094 922 kr
- Rörliga löner och andra ersättningar till övriga anställda 989 400 kr
- Pensionskostnader för verkställande ledning och risktagare 179 629 kr
- Pensionskostnader för övriga anställda 344 037 kr

Samtliga rörliga ersättningar utbetalas kontant. Ingen rörlig ersättning har skjutits upp.

Inga betalningar har i samband med nyanställningar eller avgångsvederlag erlagts under räkenskapsåret. Inga avgångsvederlag har beviljats under räkenskapsåret. Inga personer har fått en ersättning om 1 MEUR eller mer. Då de rörliga ersättningarna för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil begränsas till 100 000 kr, sker inget uppskjutande med utbetalning. Inga utestående uppskjutna ersättningar finns inom bolaget.

\*\*\*\*\*