

SVEA EKONOMIS ERSÄTTNINGSSYSTEM

Inledning

Regler om ersättningar finns i Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (nedan kallade "ersättningsreglerna").

I enlighet med del åtta i EU:s förordning nr 575/2013, vanligtvis kallad tillsynsförordningen, och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar (nedan "redovisningsreglerna"), ska Svea Ekonomi minst en gång om året i sin årsredovisning och på sin webbplats informera om sin ersättningspolicy och sitt ersättningssystem.

Informationen avser förhållandena för den finansiella företagsgruppen med moderbolaget Svea Ekonomi AB per den 31 december 2018 om inte annat särskilt anges. Beloppen anges som tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Informationen nedan följer reglerna om offentliggörande och publiceras på Sveas hemsida www.svea.com.

Svea Ekonomis ersättningssystem

Svea Ekonomi har en ersättningsstruktur som dels tar hänsyn till vikten av välbalanserade men definierade ersättningsstrukturer som baserar sig på verksamhetens behov och den lokala marknaden och dels stöder en sund och effektiv riskhantering, och därtill inte uppmuntrar ett överdrivet risktagande och kortsiktiga vinster eller motverkar Svea Ekonomis långsiktiga intressen.

Syftet med ersättningsstrukturen är både att stärka möjligheten att attrahera och behålla talangfulla medarbetare i alla befattningar och att stödja jämlik och rättvis behandling, men även att säkerställa att Sveas ersättningar upprätthåller en effektiv riskhantering och följer gällande regler.

Svea Ekonomi ABs ersättningspolicy har fastställts av bolagets styrelse och tillämpas på alla anställda i de finansiella bolagen i koncernen. Ersättningspolicyn granskas och fastställs av styrelsen vid behov, dock minst årligen. Årligen genomförs även en riskanalys, där bolaget analyserar riskerna med det ersättningssystem som tillämpas i koncernen samt kontrollerar efterföljsamheten till regelverket.

Processen för hantering av ersättningssystemet beskrivs enligt nedan.

- Formulera och besluta i styrelse om ersättningspolicyn
- Beslut om mål och kriterier för rörlig ersättning
- Kommunikation om mål och kriterier
- Utvärdering av målluppfyllelse och kalkylering av rörlig ersättning
- Underlag bereds angående rörlig ersättning för beslut i styrelsen
- Utbetalning och uppskjutning av rörlig ersättning
- Publicering på extern hemsida

Ersättningar 2018

Ersättningsystemet ska vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande samt överensstämja med Svea Ekonomi-koncernens långsiktiga mål. Mot bakgrund av att rörliga ersättningar utbetalas i mycket begränsad omfattning och med en utformning som i obetydlig grad kan påverka bolagets resultat- och balansräkning, har Svea Ekonomi bedömt riskerna med det tillämpade ersättningsystemet som mycket låga.

Grunden i Svea Ekonomis ersättningsystem är fast kontant lön och avsättning till tjänstepension enligt gällande tjänstepensionsavtal. Utöver fast ersättning kan rörlig ersättning i vissa fall utgå, vilket sker i begränsad omfattning och till en begränsad grupp tjänstemän. Den rörliga ersättningen ska baseras på den enskildes prestation samt affärsenhetens och Svea Ekonomikoncerners resultat. Både finansiella och icke finansiella kriterier ska tas med som underlag i ersättningsbeslutet. Den rörliga ersättningen får som huvudregel inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen.

För anställda som kan påverka bolagets risknivå, skjuts minst 40 procent av den rörliga ersättningen om minst 100 000 SEK, upp i minst 3 år innan den betalas ut. För anställda i den verkställande ledningen skjuts minst 60 procent av den rörliga ersättningen upp i minst 3 år innan den betalas ut.

Uppskjuten rörlig ersättning betalas endast ut till den anställde om det är försvarbart med hänsyn till Svea Ekonomis och affärsenhetens finansiella situation samt den anställdes prestation. Av samma skäl kan den rörliga ersättningen falla bort helt.

Provisionsbaserad ersättning, vilket baseras på kvantitativa mål, kan utgå till vissa befattningar. Ersättningsformen faller utanför definitionen för rörlig ersättning i Finansinspektionens föreskrift.

Ersättningen till anställda under år 2018 har utgått enligt följande:

Land	Fast lön (Tkr)	Rörlig ersättning (Tkr)
Sverige	185 641	526
Norge	62 146	2 653
Finland	67 291	3 032
Danmark	9 014	0
Holland	13 009	1 509
Schweiz	7 136	0
Estland	3 456	93
Övriga länder	17 358	287
<i>Summa</i>	265 052	8 099

Antalet personer som mottagit rörlig ersättning är totalt 17.

Rörliga ersättningar avseende Senior Management 2018.

År	Rörlig ersättning	Utbetalning 2019	Utbetalning 2020	Utbetalning 2021	Utbetalning 2022
2015	6 452 755	1 131 683	-	-	
2016	6 982 480	1 289 466	1 289 466	-	
2017	5 172 510	1 025 872	1 025 872	1 025 872	
2018	4 919 121	1 967 649	983 824	983 824	983 824

Enskilda personer som fått ersättning på 1 miljon EUR eller mer förekommer inte.