

# Aktieinvest

## Redogörelse för ersättningspolicy- och praxis i Aktieinvest FK AB

### Ersättningssystemets viktigaste kännetecken

Aktieinvest FK AB (Bolaget) ersättningssystem är könsneutralt med hänsyn till utbildningsnivå, senioritet, expertis och färdigheter, begränsningar (t.ex. sociala, ekonomiska, kulturella eller andra relevanta faktorer), arbetslivserfarenhet, relevant affärsverksamhet samt marknadsmässig ersättningsnivå.

Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Bolagets verksamhet. De ersättningsprinciper som styrelsen tar fram ska vara utformade på sådant sätt att intressekonflikter och negativa konsekvenser för kund förebyggs. Vid framtagande av ersättningssystem ska styrelsen se till att det finns adekvata kontroller i verksamheten för att minimera risker för intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler. Det ska finnas en riskhantering för att säkerställa att kundens intressen inte påverkas negativt på grund av de ersättningsprinciper som tas fram. Principerna ska inte skapa incitament för relevanta personer att främja sitt eget eller företagets intresse till skada för kunden.

Följande principer beaktas vid framtagande av Bolagets bonusprogram:

- Det program som tas fram får inte medföra en situation där den relevanta personens eller företagets egna intressen främjas framför kundens. Det får inte finnas incitament som gör att merförsäljning missgynnar kunden och främjar den relevanta personen eller företaget.
- Programmet får inte medföra att försäljning av särskilda finansiella instrument eller kategorier av instrument gynnar den relevanta personen.
- Den fasta och rörliga ersättningen i programmet får inte fastställas till en nivå som skulle äventyra kundens intresse. Den rörliga ersättningen ska vara rimlig i förhållande till Bolagets utbetalade fasta ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka Bolagets kapitalbas.
- Den rörliga delen av bonusprogrammet ska vara flexibel så att man i lämpliga fall kan välja att inte betala ut någon rörlig ersättning.
- Enbart försäljningsvolym får inte vara ett kriterium för att fastställa den rörliga ersättningen.
- Ersättningen bör baseras på kvalitativa kriterier som gynnar kundens bästa. Vid bedömningen av storleken på rörlig del av en anställds ersättning skall VD beakta följande parametrar:
  - Bolagets samlade resultat för mätperioden
  - Den anställdes individuella arbetsinsats
  - Den anställdes individuella regelefterlevnad
- Mätning av resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period, minst ett (1) verksamhetsår.
- En garanterad rörlig ersättning bör endast vara tillåten i undantagsfall, t ex i samband med nyanställning, och då begränsas till ett enskilt år.
- Ersättningen ska uppmuntra till ansvarsfullt företagande, främja riskmedvetenhet och försiktigt risktagande, samt i övrigt överensstämma med Bolagets affärsstrategi och mål, och även beakta långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut

Styrelsen ska besluta om ersättningen ska betalas ut i form av enbart likvida medel eller en kombination av aktierelaterade instrument och likvida medel. Ingen ersättning i form av rättigheter ges ut av Bolaget.

### Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget ska alltid sträva efter en lämplig balans mellan en anställds fasta och rörliga ersättning. Den rörliga ersättningen till en anställd får aldrig vara så stor i förhållande till den fasta att en anställd blir beroende av den rörliga ersättningen. Det innebär att den fasta ersättningen ska stå för en så stor del av den totala ersättningen att den rörliga delen kan sättas ned till noll.

Den rörliga ersättningen till Risktagare för visst räkenskapsår får inte vara större än den fasta ersättningen för samma räkenskapsår. För anställda i interna kontrollfunktioner kan den maximala kvoten aldrig överstiga  $\frac{3}{4}$  av den fasta ersättningen för samma intjänandeperiod. Vid all form av rörlig ersättning till Risktagare ska Bolaget särskilt säkerställa att de explicita villkor som uppställs i artikel 30 och 32 i Värdepappersbolagsdirektivet efterlevs.

# Aktieinvest

## Aggregerad kvantitativ information om ersättningar

Aggregerad kvantitativ information om ersättningar, fördelat på personer i ledande befattning och den personal som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil.

2021	Personer i ledande befattning		Övrig personal som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil	
	tkr	antal	tkr	antal
Totalbelopp kostnadsförda ersättningar	8 307	7	0	0
Totalbelopp kostnadsförd fast ersättning	7 427	7	0	0
Totalbelopp kostnadsförd rörlig ersättning	880	7	0	0
% fördelning avseende rörlig ersättning -kontanter	100%		100%	
Totalt uppskjuten ersättning per 2021	0	7	0	0
Andel uppskjuten ersättning	0%		0%	
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2020	0	7	0	0
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2019	0	7	0	0
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2018	0	7	0	0
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2017	0	7	0	0
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2016	0	7	0	0
Utbetalda ersättningar 2021	8 383	8	0	0
Fast ersättning 2021	7 427	7	0	0
Rörlig ersättning intjänad 2020	793	5	0	0
Rörlig ersättning intjänad 2019	163	5	0	0
Rörlig ersättning intjänad 2018	0	0	0	0
Rörlig ersättning intjänad 2017	0	0	0	0
Rörlig ersättning intjänad 2016	0	0	0	0

Ingen garanterad rörlig ersättning eller avgångsvederlag har givits till personer i ledande befattning och den övriga personal som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil.

Bolaget omfattas av undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034. Undantaget är beviljat med stöd av led a. Undantaget gäller personer i ledande befattning och övrig personal som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil. Undantaget gäller för principer kring uppskjuten ersättning. Se tabell ovan för ersättning för de personer som omfattas av undantaget.

\* \* \*