

Redogörelse för ersättningar i Max Matthiessen Värdepapper AB

Ersättningar hänförliga till räkenskapsåret 2025	1
Inledningsvis	1
Ersättningspolicy och beslutsprocess	1
Utformningen av ersättningssystemet, inklusive information om kriterierna för resultatbedömning, riskjustering samt uppskjutande med mera.....	2
Fast ersättning (månadslön)	2
Rörlig ersättning	2
Pensioner och andra förmåner.....	3
Beslutsprocess för ersättning	3
Aggregerande kvantitativ information om ersättningar fördelade på den verkställande ledningen, riskpåverkande personal och övrig personal.....	3

Ersättningar hänförliga till räkenskapsåret 2025

Inledningsvis

Max Matthiessen Värdepapper AB (556597-5560) är ett värdepappersbolag under Finansinspektionens tillsyn. Bolaget tillämpar både EU-regler, Esma:s riktlinjer och nationella lagar och föreskrifter när det gäller ersättning. Enligt artikel 51 i EU-förordning 2019/2033 ska bolaget publicera information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis minst en gång per år i samband med årsredovisningen.

Ersättningspolicy och beslutsprocess

Bolagets styrelse beslutar om ersättningspolicyn och systemet, som gäller för samtliga anställda. Policyn bygger på riskanalys och tydliga principer som styr ersättning, tillämpning och uppföljning. Målet är att attrahera och behålla kompetenta medarbetare, möjliggöra långsiktigt värdeskapande samt säkerställa sund riskhantering och undvika intressekonflikter.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att policyn efterlevs och följs upp årligen utifrån förslag från styrelseordförande, vd eller regelefterlevnadsfunktionen.

Styrelseordföranden genomför en oberoende bedömning av policyn och tar fram beslutsunderlag kring ersättning till ledning och kontrollfunktioner.

Regelefterlevnad och riskhantering bistår i bedömningen av policy, granskar årligen systemet och rapporterar till styrelsen. Funktionen för regelefterlevnad, funktionen för riskhantering eller funktionen för internrevision ska årligen granska att ersättningssystemet följer policyn och rapporterar resultatet till styrelsen i samband med årsredovisningen. För 2024 har ersättningssystemet bedömts följa policyn av funktionen för regelefterlevnad.

Bolaget genomför årligen en riskanalys som bland annat identifierar vilka anställda som ska klassificeras som *riskpåverkande personal*. Med riskpåverkande personal avses de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil. Bolaget har bedömt att följande anses vara riskpåverkande personal:

- Personer i ledande befattning,
- Personer som utövar kontrollfunktioner,
- Risktagare,
- Anställda som leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor, inbegripen beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, it eller ekonomisk analys

- Anställda med total ersättning i nivå med eller över bolagets personer i ledande befattning eller risktagare.

Vd ansvarar för att årligen genomföra riskanalysen samt identifiera riskpåverkande personal. Styrelsen har det slutgiltiga ansvaret för att godkänna riskanalysen och bilagan över identifierad riskpåverkande personal.

Utformningen av ersättningssystemet, inklusive information om kriterierna för resultatbedömning, riskjustering samt uppskjutande med mera

Ersättning och anställningsvillkor är marknadsmässiga och bygger på ansvar och prestation, i linje med bolagets värderingar och långsiktiga mål. Anställda får främst fast ersättning, bestående av månadslön och pension, vilket ses över årligen. Rörlig ersättning kan ges till de som presterar utöver det förväntade och får maximalt motsvara den fasta ersättningen, men undantag kräver styrelsens godkännande. Syftet är att motivera och skapa värde, och rörlig ersättning utbetalas kontant. Det finns begränsningar för att säkerställa kapitalbasen, och rätt till rörlig ersättning upphör normalt vid avslutad anställning. Resultatet bedöms utifrån riskjusterade vinstmått och kostnader för kapital och likviditet.

Bedömningen för rörlig ersättning görs i flerårigt perspektiv för att säkerställa långsiktiga resultat och ta hänsyn till affärscykel och risker. Den grundas på individuella prestationer, enhets- och företagsresultat samt relevanta, mätbara kriterier. Årlig utvärdering görs av närmaste chef, och vd ansvarar för att processen följs.

Kriterier för rörlig ersättning till kontrollfunktioner är utformade för att säkerställa integritet och oberoende, vilket innebär att ersättningen är frikopplad från de enheter som kontrolleras. De som ansvarar för regelefterlevnad och internrevision är inte anställda i bolaget och får ingen rörlig ersättning därifrån.

Rörlig ersättning till riskpåverkande personal betalas endast ut om bolagets ekonomi tillåter och resultat motiverar det. Ersättningen kan minskas eller helt utebli om bolagets finansiella situation kräver det.

Bolagets ersättningssystem består av följande delar:

Fast ersättning (månadslön)

Den fasta ersättningen sätts individuellt och baseras på en marknadsmässig lön för respektive position.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning förekommer endast om bolaget har genererat ett positivt operativt resultat och om det inte äventyrar bolagets möjligheter att uppfylla samtliga lagstadgade kapital- och likviditetskrav. Den rörliga ersättningen beräknas utifrån ett riskjusterat resultat som beaktar kostnaden för det kapital och den likviditet som bolagets verksamhet kräver. För räkenskapsåret 2025 har rörlig ersättning betalats ut till anställda.

Finansiella kriterier för rörlig ersättning:

- I förväg fastställt maximalt belopp
- Individuell prestation
- Resultat på enhetsnivå
- Bolagets resultat

Kvalitativa kriterier för rörlig ersättning:

- Regelefterlevnad
- Individuella mål kopplade till exempelvis ledarskap eller organisation

Pensioner och andra förmåner

Pensionsvillkor följer av respektive anställds anställningsavtal och innebär att tjänstepension utgår därefter. Bolaget erbjuder även sina anställda möjligheten att löneväxla. Därtill erbjuds samtliga anställda förmåner i form av bland annat hälso- och friskvårdsförmån samt tillgång till erbjudanden via bolagets förmånsportal. Förmånerna är inte beroende av några prestationsbaserade mått.

Beslutsprocess för ersättning

Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen och anställd som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets kontrollfunktioner (funktionen för riskhantering, regelefterlevnad och internrevision). I tillämpliga fall ska styrelsen följa vad bolagsstämman har beslutat i fråga om ersättning i bolaget. Styrelsens beslut bereds av bolagets styrelseordförande.

Den verkställande direktören beslutar om ersättning till övrig personal i bolaget baserat på förslag och underlag framtaget av den anställdes närmaste chef. Förslag och underlag till all form av rörlig ersättning ska vara väl underbyggda och dokumenterade. Styrelsen beslutar om det totala beloppet för rörlig ersättning samt om individuella belopp för verkställande ledning och, i förekommande fall, kontrollfunktioner. Rörlig ersättning till övriga anställda fattar vd beslut om. Förslaget baseras på den årliga utvärderingen av den anställda (prestation i förhållande till uppsatta mål, riskhantering samt regelefterlevnad med mera).

Aggregerande kvantitativ information om ersättningar fördelade på den verkställande ledningen, riskpåverkande personal och övrig personal

Alla belopp nedan anges i svenska kronor (SEK).

Räkenskapsåret 2025	Riskpåverkande personal		
	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer
Totala ersättningar	4 935 837	225 000	7
	Kontant	Annat	Antal personer
Rörlig ersättning	225 000	0	1

Bolaget omfattas av ett undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034. Undantaget har beviljats med stöd av punkt a i artikeln 32.4 och innebär att kraven på uppskjutande och utbetalning i aktier och andra instrument inte är tillämpliga på riskpåverkande personal. Samtliga belopp som anges i tabellen ovan är inklusive pensionsavsättningar, men exklusive sociala avgifter.

Bolaget tillämpar principen lika lön för lika och likvärdigt arbete oavsett kön. När det gäller lönegapet mellan kvinnor och män, för de personalkategorier vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil så har bolaget valt att inte analysera löneskillnaden. Detta då den riskpåverkande personalen endast utgörs av tre personer vars befattningar skiljer sig åt.