

Redogörelse för Remiums ersättningar för 2013

Allmänt

Av Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut följer att, kreditinstitut ska upprätta en ersättningspolicy. I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar vilka anställda som kan påverka företagets risknivå. Enligt FFFS 2007:5, ändrad genom FFFS 2011:3, så ska företag offentliggöra information om ersättningspolicyn och dess tillämpning på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till dess storlek och verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Remium Nordic AB:s ("bolaget" eller "Remium") ersättningspolicy reglerar hur bolaget ska hantera rörliga ersättningar. I policyn finns även en analys av vilka risker som är förenade med bolagets ersättningssystem. Policyn omfattar alla anställda.

Allmänt om bolagets ersättningssystem

För att kunna rekrytera, motivera och behålla personal är det avgörande att ersättningen till medarbetarna är konkurrenskraftig på den marknad och inom det segment där Remium verkar. Vidare ska systemet främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Remium genom bland annat bidra till ett balanserat risktagande.

Samtidigt är rörlig lön av väsentlig betydelse för att uppnå flexibilitet i de totala ersättningskostnaderna för bolaget.

I Remiums ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Rörlig lön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner

Styrelsen fastställer årligen andelen som ska tillfalla de anställda. Om bolaget redovisar förlust utdelas ingen vinstdelning eller rörlig ersättning till anställda.

Remium har som mål att en betydande del av vinsten ska delas ut till personalen. Vid fastställande av storleken på den rörliga ersättningen så använder bolaget särskilda processer för resultatmätning på bolags- och individnivå. Syftet med processerna är bl a att säkerställa bolagets förmåga att vara långsiktigt lönsamt. Om bolaget inte visar en stabil vinst är det inte aktuellt med någon vinstdelning.

Beslut mm

Bolagets styrelse har beslutat om policyn. Beslutet är baserat på en analys av den eventuella risk som ersättningssystemet kan ha på bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Externa konsulter har anlåtits för att kvalitetssäkra policyn. Bolagets funktioner för regelefterlevnad och riskkontroll har tagit fram ett underlag, en riskanalys, som ligger till grund för styrelsens riskanalys och beslut om ersättningspolicy.

Policyn uppdateras årligen eller oftare vid behov, t ex vid förändringar på marknaden eller i bolagets verksamhet. Bolaget har även inrättat en ersättningskommitté. Kommittén består av bolagets huvudägare och styrelsens ordförande. Kommittén har till uppgift att bereda styrelsens beslut om olika ersättningar samt att bereda styrelsen beslut om bolagets ersättningspolicy.

Långsiktighet

Policyn är utformad så att ersättningar till enskilda anställda inte ska motverka bolagets långsiktiga intressen.

Policyn har beaktat att bolagets totala ersättningar för en enskild period inte äventyrar bolagets förmåga att sammantaget

redovisa vinst genom att ha ett tydligt vinstdelningssystem.

Risker förknippade med ersättningssystemet

Remium är ett kreditmarknadsbolag. Enligt bestämmelser i lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse ska riskhanteringen hos kreditmarknadsbolag säkerställa att bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Remium bedriver en traditionell fondkommissionärsverksamhet. Bolaget tillhandahåller mäklari, analys, corporate finance, likviditetsgaranti samt tjänster som certified advisor. Remium driver även plattformen Introduce.se, som erbjuder heltäckande finansiell information kring mindre och medelstora noterade eller listade bolag. Verksamheten hos Remium bedöms inte kunna hota den finansiella stabiliteten.

Givet Remiums verksamhet så är bl a följande risker av relevans:

- Konjunktur (intäkter)
- Kreditrisker
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisk och refinansieringsrisk
- Operativa och legala risker

Ett av de största problemen med fondkommissionärsverksamhet är att verksamheten, branschen, är konjunkturkänslig och cyklisk. Det innebär bl a att det är svårt att prognostisera hur intäkterna kommer att se ut i framtiden. Rörlig ersättning bidrar till att reducera denna risk, helt enkelt genom att det inte är aktuellt med någon vinstdelning om det inte går bra för företaget.

Kreditrisker är en av de främsta risker som ett kreditmarknadsbolag måste kontrollera. Remium har gjort bedömningen att ersättningssystemet generellt sett endast innebär svaga indirekta incitament för de som har en reell möjlighet att påverka bolagets

kreditrisker. Bolaget har dock vidtagit åtgärder för att reducera dessa risker.

När det gäller marknadsrisk så har bolaget gjort bedömningen att marknadsrisken inte kan hota bolagets möjligheter att fullgöra sina förpliktelser. Mot bakgrund av hur FI:s föreskrifter är formulerade så har bolaget trots detta valt att kategorisera personal som arbetar med marknadsrisk som risktagare.

Enligt Remiums bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

Det finns inget i bolagets ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagets soliditet och likviditet hotas.

Särskilt reglerad personal

På grundval av bolagets riskanalys så har bolaget identifierat sk särskilt reglerad personal. Bolaget har gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Bolagets funktioner för compliance och risk har genomfört en grundläggande analys. Denna analys har sedan presenterats för bolagets styrelse. Bolaget har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen särskilt reglerad personal. Kretsen av särskilt reglerad personal består av tretton (13) personer.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget har gjort en analys av hur relationen mellan fast och rörlig ersättning ska se ut. Som nämnt så utgör intäktsrisken en av de största riskerna för Remium. Den rörliga ersättningen fyller därvid en viktig funktion då den reducerar denna risk.

I de fall där bolaget har gjort bedömningen att någon kategori av anställda skulle få olämpliga incitament så har bolaget kraftigt sänkt den andel av den totala ersättning som den rörliga delen består av.

Bolaget beaktar även följande faktorer vid beslut av hur stor del som ska vinstutdelas:

- storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiseras,
- den totala vinstutdelningen är inte så stor att den begränsar bolagets förmåga att stärka kapitalbasen.

Resultatbedömning

Resultatbaserad vinstutdelning grundas på såväl den enskilde anställdes resultat, den anställdes avdelnings resultat samt bolagets totala resultat. Bolaget har tydliga resultatredovisningar och har beslutat om utbetalning av rörlig ersättning genom vinstutdelning endast om bolaget går med vinst med en fastställd ersättningsandel enligt fastslagna styrelsebeslut. Bolagets modell för resultatmätning på individnivå bygger i stort på hur mycket intäkter den anställda genererat. Bolaget använder sig inte av några operativa, redovisningsbaserade eller aktiekursrelaterade vinstmätt. Bolaget beaktar dock även andra kriterier vid resultatmätningen. Det handlar om lönsamhet generellt, kundnytta, bidrag till andra enheters affärer mm. Utöver resultatbaserade kriterier så använder sig bolaget även av sk kvalitativa kriterier. Bolaget kommer i bedömningen av de anställda även att beakta de anställdas

regelefterlevnad. Med detta avses hur väl den anställda följer interna och externa regler. Regelansvarig bereds alltid möjlighet att lämna synpunkter på fördelningen innan den beslutas.

Bolaget strävar efter att utbetalning av rörlig ersättning anpassas till tidshorizonten för risktagandet.

Uppskjutande av rörlig ersättning och riskjustering

Enligt Finansinspektionens föreskrifter krävs att bolaget skjuter upp en andel av den rörliga för bolagets risktagare. För anställda som ingår i gruppen särskilt reglerad personal så skjuts minst 40 procent av den rörliga ersättningen, som under ett år uppgår till minst 100 000 kr, upp i minst tre till fem år.

Innan beslut tas om eventuell rörlig ersättning gör bolaget en prövning av om den anställda har tagit risker som inte är förenliga med risknivå som bolagets ledning har beslutat om eller om den anställda har agerat på ett sätt som är oförenligt med bolagets ersättningspolicy. I ersättningspolicyen finns även exempel på vad som utgör ett överdrivet risktagande. Dessa exempel är dock endast exemplifierande.

Innan uppskjuten rörlig ersättning betalas ut så gör bolaget en förnyad riskprövning. Om det vid denna prövning framkommer att den anställda har tagit överdrivet mycket risk så kan bolaget innehålla hela eller delar av eventuell uppskjuten rörlig ersättning.

Remiums ersättningar för 2013

Kostnadsförda totalbelopp av intjänade ersättningar¹	Fast lön	Antal pers	Rörlig ers, tot	Antal pers	Aktier och aktierel.	Övr fin instr	Övriga rörliga delar	Uppskjuten ersättning	Andel uppskjuten
Verkställande ledning	2 166 700	1	0	0	0	0	0	0	0
Särskilt reglerad personal (exkl verkställande ledning)	9 170 625	12	191 714	2	0	0	0	0	0
Övriga anställda (exkl verkst ledn och särsk reg pers)	14 543 533	47	700 849	7	0	0	0	0	0

Rörliga ersättningar (totalt)	
Kontanter	892 563
Aktier	0
Aktierelaterade instrument	0
Andra finansiella instrument	0
Andra rörliga delar	0
Utfästa och utbetalda ersättningar	0
Riskjusterade ersättningar vid utbetalning	0

Övrigt	
Avgångsvederlag, totalt	0
Garanterade rörliga ersättningar, totalt	0
Antal som fått avgångsvederlag	0
Antal som fått garanterad rörlig ersättning	0
Utfästa avgångsvederlag	0
Antal som omfattas av utfästa avgångsvederlag	0
Högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget	0

¹ Rörlig ersättning definieras som kortfristiga rörliga kontantersättningar. All annan ersättning rapporteras som fast ersättning och består av lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som t ex bilförmåner i enlighet med FFFS 2011:1. I de rapporterade ersättningarna ingår inte sociala avgifter. Bolaget har för närvarande inte några långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram för ersättningar utan den rörliga ersättningen består till 100% av kontantersättningar.