

Redogörelse för Remium Aktiv Förvaltnings ersättningar för 2015

Allmänt

Av Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, ändrad genom 2014:22, om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning följer att värdepappersbolag ska upprätta en ersättningspolicy. I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Enligt FFFS 2011:1, ändrad genom FFFS 2014:22, ska företag på sin webbplats offentliggöra information om hur det uppfyller de krav som ställs i föreskriften för ersättningspolicy och ersättningssystem.

Remium Aktiv Förvaltning AB:s ("bolaget" eller "RAF") 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 RAF verkar. Vidare ska systemet främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för RAF 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 RAF:s ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Rörlig lön
- Pensionsförmåner (RAF:s anställda har inte så kallade diskretionära pensionsförmåner. Med diskretionär pensionsförmån menas en pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.)
- Övriga förmåner, tex träningsbidrag

RAF har som mål att lämna 50% av vinsten före skatt till personalen som vinstdelning. Styrelsen fastställer årligen den totala andelen rörlig ersättning som ska tillfalla de anställda. Om bolaget redovisar förlust lämnas ingen rörlig ersättning till anställda.

Vid fastställande av storleken på den rörliga ersättningen 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 lönsamhet 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. Policyn uppdateras årligen eller oftare vid behov, t ex vid förändringar på marknaden eller i bolagets verksamhet. Bolagets funktion för regelefterlevnad granskar årligen att beslut om och utbetalning av ersättningar har skett i enlighet med aktuell 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 Aktiv Förvaltning är ett värdepappersbolag. Enligt bestämmelser i lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden ska värdepappersbolaget säkerställa att dess kreditrisker, marknadsrisker, operativa risker och andra risker inte medför att bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser äventyras.

Remium Aktiv Förvaltning bedriver en traditionell kapitalförvaltningsverksamhet. Bolaget erbjuder diskretionär respektive rådgivande kapitalförvaltning till sina kunder med placering i huvudsak i två tillgångsslag, nordiska aktier och svenska räntepapper. Verksamheten hos RAF bedöms inte kunna hota den finansiella stabiliteten.

Givet RAF:s verksamhet så är bl a följande risker av relevans:

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

Ett av de största problemen med en kapitalförvaltningsverksamhet 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.

Bolaget bedriver ingen utlåningsverksamhet, den kreditrisk som bolaget ändå är exponerad för är hänförlig till likviditetsreserven på banken. Därmed innebär ersättningssystemet inte i sig någon risk för att bolaget exponerar sig på ett sätt som innebär ökad kreditrisk.

Enligt RAF:s bedömning medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditetsrisken. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet.

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.

De anställda har förbundit sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar i syfte att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

På grundval av bolagets riskanalys har bolaget identifierat anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. VD i samråd med compliance har gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Denna analys har sedan presenterats för bolagets styrelse. Bolaget har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

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

Den rörliga ersättningen får aldrig överstiga 100 % av den fasta ersättningen när det gäller

anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

I de fall där bolaget har gjort bedömningen att någon kategori av anställda skulle få olämpliga incitament 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:

- hur en eventuell vinstdelning påverkar bolagets likviditets-och kapitaltäckningssituation,
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar,
- den totala vinstdelningen är inte så stor att den begränsar bolagets förmåga att stärka kapitalbasen.

Resultatbedömning

Resultatbaserad vinstdelning grundas på såväl den enskilde anställdes resultat samt bolagets totala resultat. Bolaget har tydliga resultatredovisningar och har beslutat om utbetalning av rörlig ersättning genom vinstdelning endast om bolaget går med vinst med en fastställd ersättningsandel enligt fastslagna styrelsebeslut och avtal.

Bolaget beaktar så kallade kvantitativa kriterier vid resultatmätningen. Det handlar om lönsamhet generellt, kundnytta, bidrag till andra förvaltares affärer mm. Utöver resultatbaserade kriterier så använder sig bolaget även av så kallade 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. Funktionen för regelefterlevnad 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 anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil 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. För anställda i Bolagets verkställande ledning skjuts minst 60 % av den rörliga ersättningen 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 den risknivå som bolagets ledning har beslutat om eller om den anställda har agerat på ett sätt som är oförenligt med bolagets ersättningspolicy. I ersättningspolicyn finns även exempel på vad som utgör ett överdrivet risktagande. Dessa exempel är dock endast exemplifierande.

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

Aggregerade, kvantitativa uppgifter om Remium Aktiv Förvaltnings ersättningar för 2015

Kostnadsförda totalbelopp avs intjänade ersättningar ¹	Fast lön	Antal pers	Rörlig ers, tot	Antal pers	Aktier och aktierel.	Övr fin instr	Övriga rörliga delar	Uppskjuten ersättning	Andel uppskjuten
Verkställande ledning	929 828	1 ²	708 872	1	0	0	0	425 323	60 %
Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil(exkl verkställande ledning)	3 679 765	5	1 024 102	5	0	0	0	364 454	40 %
Övriga anställda (exkl verkst ledn och särsk reg pers)									

Total ersättning > 1 miljon EUR	Antal pers
Anställda vars totala ersättning för räkenskapsåret 2015 överstiger 1 miljoner EUR	0

Rörliga ersättningar (totalt)	
Kontanter	1 732 974
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, (endast i undantagsfall, vid nyanställning) 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.

² Posten avser 1 person som under 2015 utgjorde verkställande ledning.