

Ersättningsprinciper

Pareto Securities viktigaste tillgång för att skapa värde för våra kunder är våra medarbetare. Vi har byggt vår organisation under åren genom att ge unga talanger tidigt ansvar, premiera individuella prestationer och uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande i kombination med ett balanserat risktagande.

Pareto Securities AB:s ersättningsprinciper är könsneutrala med hänsyn till utbildningsnivå, senioritet, expertis och färdigheter, begränsningar (t.ex. sociala, ekonomiska, kulturella eller andra relevanta faktorer), arbetslivserfarenhet, relevant affärsverksamhet samt marknadsmässig ersättningsnivå.

Ersättningspolicy

Ersättningspolicyen bereds av den av styrelsen utsedde ledamoten med ansvar att bereda ersättningsfrågor samt funktionerna för riskkontroll, regelefterlevnad, juridik och CFO. Styrelsen fastställer ersättningspolicyen och har det övergripande ansvaret för att den tillämpas och följs upp.

Styrelsen fattar beslut om (i) totalt belopp som ska utbetalas i kontant rörlig ersättning för varje räkenskapsår; (ii) ersättningen till den verkställande ledningen och till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av kontrollfunktionerna; (iii) ersättning på individnivå till särskilt reglerad personal samt (iv) åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyen.

Fast ersättning

Bolaget tillämpar individuell lönesättning för anställda men har en lönomodell som baseras på relativt låga fasta löner. Bolaget har gemensamma riktlinjer för ingångslöner på affärssidan för de som kommer direkt från högskolan samt har en gemensam lönetrappa under de första åren baserat på relevant utbildningsnivå och yrkeserfarenhet.

Bolaget tillämpar ett koncerngemensamt lönetak för fast grundlön för all personal som inte väsentligen kan påverka företagets risknivå. För vissa anställda som klassificerats som Risktagare tillämpas ett högre lönetak än för övriga anställda.

Pareto Securities 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.

Ersättningspolicyen anger att de rörliga delarna av en anställds totala ersättning kan uppgå till maximalt fem (5) gånger de fasta delarna. Undantag härifrån ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

Samband mellan ersättning och resultat

Bolaget fastställer hur mycket rörlig ersättning som kan betalas ut ifrån Bolaget som helhet genom en riskjusterad resultatberäkning på affärsområdesnivå. Detta innebär att det bokföringsmässiga resultatet justeras med hänsyn tagen till faktisk kapital- och likviditetskostnad. Den övergripande resultatbedömningen görs utifrån ett långsiktigt perspektiv och baseras på långsiktigt hållbara resultat. Det riskjusterade resultatet utgör därmed en begränsning för hur mycket rörlig ersättning som kan betalas ut till de anställda. Vid fastställande av rörlig ersättning beaktas även Bolagets långsiktiga kapitalsituation, d.v.s. att Bolaget har en kapitalbas som vid var tid uppgår till Bolagets interna kapitalkrav som är högre än de fastställda regulatoriska kapitalkraven inklusive buffertkrav.

Bolaget tar hänsyn till alla risker vid fastställandet av den rörliga ersättningen.

Den maximala rörliga ersättningen som kan betalas ut till personalen styrs därmed av det riskjusterade resultatet, Bolagets långsiktiga kapitalbehov och den överenskommelse om vinstdelning som finns med ägarna.

Rörlig ersättning individnivå

Fördelningen av den kontanta rörliga ersättningen på individnivå beslutas diskretionärt baserat på en årlig utvärdering av den anställdes prestationer under åtminstone det gångna räkenskapsåret. Utvärderingen avser bl.a. hur väl den anställda uppfyllt uppställda mål, bidragit till bolagets lönsamhet och efterlevt såväl interna som externa regelverk.

För att en anställd inte ska kunna påverka sin rörliga ersättning genom att ta hög risk så är ersättningssystemet utformat enligt principen att det till grund för anställds rörliga ersättning görs en bedömning av vilka kapital- och likviditetskostnader den enskilde anställda eller avdelningen har genererat enligt vad som beskrivs ovan.

Rishtagare

Bolaget har enligt gällande externt regelverk identifierat så kallad särskilt reglerad personal aka. Risktagare, det vill säga medarbetare som utövar ett väsentligt inflytande på bolagets risker. Dessa består bland annat av verkställande ledningen, medarbetare i ledande strategiska befattningar samt anställda med ansvar för kontrollfunktioner. För denna grupp gäller att den rörliga ersättningen inte får överstiga den fasta ersättningen.

Medarbetare inom kontrollfunktioner

Rörlig ersättning till personer i kontrollfunktioner bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och är oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Uppföljning och kontroll

Bolagets internrevision ska när det är lämpligt och i vart fall årligen självständigt granska om Bolagets ersättningssystem, dvs ersättningspolicy och efterlevnaden av denna, är förenligt med externa regelkrav kring ersättningar. Internrevisionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Deläggande

I Pareto Securities AB finns ett direkt personaläggande på totalt 18% per 2021.12.31. Deläggande är ett sätt för ledning och ägare att skapa engagemang i bolaget och säkerställa att medarbetare har samma incitament som ägarna att skapa långsiktigt värde i bolaget. Antalet aktier och därtill utdelning utgör inte ett utbyte mot professionella tjänster som den anställda utför i Bolaget.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden

Under 2021 uppgår kostnadsförda totalbelopp för ersättningar, uppdelat på affärsområden, till 90 870 tkr för equity sales, 120 925 tkr för investment banking, 16 563 tkr för fixed income sales, 8 627 tkr för Project finance sales, 34 823 tkr för Analys. Inom gruppen support och kontrollfunktioner kostnadsförs ersättning till anställda som inte tillhör något av de nyss nämnda affärsområdena. Kostnadsfört totalbelopp för ersättningar inom gruppen support och kontrollfunktioner under 2021 uppgår till 33 649 tkr.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar fördelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som väsentligt kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande

- a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,**
- b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,**
- c) uppskjuten ersättning med angivande av hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,**
- d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,**

2021

	Verkställande ledning		Risktagare		Övriga anställda		Totalt	
	tkr	antal	tkr	antal	tkr	antal	tkr	antal
Totalbelopp kostnadsförda ersättningar	9 979	1	23 823	8	274 782	124	308 584	133
Totalbelopp kostnadsförd fast ersättning	5 083	1	14 579	8	77 554	124	97 216	133
Totalbelopp kostnadsförd rörlig ersättning	4 896	1	9 244	8	197 228	104	211 368	113
% fördelning avseende rörlig ersättning -kontanter	100%		100%		100%		100%	
Totalt uppskjuten ersättning 2021	0	0	467	2	0	0	467	2
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning	2 170	1	4 567	5	377	1	7 114	7
Utbetalda ersättningar 2021	5 554	1	15 726	8	80 289	127	101 569	136
fast ersättning 2021	5 083	1	14 579	8	77 554	124	97 216	133
Rörlig ersättning 2015-2020	470	1	1 147	5	2 736	5	4 353	11
Justerade ersättningar 2021	-	-	-	-	-	-	-	-

Ovanstående redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till förändring av semesterlöneskulden, särskild löneskatt, sociala avgifter, sjuk- och sjukvårdsförsäkring m.m. vilka ingår i totala löner och ersättningar i not till årsredovisningen.

Inga utfästelser om garanterad rörlig ersättning eller avgångsvederlag har vare sig kostnadsförts eller lämnats under året.