

Redogörelse för ersättningar i Pareto Securities 2019

Styrelsen i Pareto Securities AB ("Bolaget") fastställde i juni 2019 en uppdaterad ersättningspolicy som grundar sig på gällande regler om ersättningssystem (inklusive FFFS 2011:1 såsom ändrad samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU).

Denna redogörelse har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd samt de riktlinjer Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har utfärdat om en sund ersättningspolicy. Redogörelsen ska offentliggöras minst en gång per år och senast i samband med årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen avser förhållandena per balansdagen. Redogörelsen beskriver de ersättningsregler som antagits av styrelsen i Bolaget. Informationen avser ersättningar som tjänats in under räkenskapsåret 2019.

Information om hur ersättningspolicyn beslutats och riskanalys

Ersättningspolicyn bereds av bl.a. funktionerna för riskkontroll, regelefterlevnad, juridik samt av CFO. Styrelsen fastställer ersättningspolicyn och har det övergripande ansvaret för att den tillämpas och följs upp. 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 årsredovisningen fastställs.

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 Betydande risktagare samt (iv) åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn.

Styrelsens ska utse en särskild ledamot med ansvar att bereda beslutet ovan. Risk- och regelefterlevnadsfunktionen ska delta i den särskilde ledamotens arbete med en oberoende bedömning av ersättningspolicyn och ersättningssystemet

Bolagets avsikt är att ersättningspolicyn ska resultera i ett ersättningssystem som möjliggör för Bolaget att attrahera och behålla kompetent och kvalificerad personal samtidigt som den är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till överdrivet risktagande. Vidare innehåller ersättningspolicyn bl.a. regler som syftar till att uppnå långsiktighet, riskbalans och en sund balans mellan fast och rörlig ersättning.

Riskanalys

Risker som identifierats inom Bolagets verksamhet hänför sig främst till marknadsrisk, motpartsrisk, likviditetsrisk samt operativ risk.

Marknadsrisk är risken för förlust till följd av förändringar i kurser, räntor eller valutakurser på finansiella instrument. Den huvudsakliga exponeringen mot marknadsrisk uppkommer vid positioner i aktie- eller ränteanknutna finansiella instrument för Bolagets egen räkning. Detta är framförallt ett reaktivt risktagande, d.v.s. lagerhållning som äger rum i syfte att möjliggöra mäklari eller Investment Banking-affärer. Ett begränsat aktivt risktagande förekommer då Bolaget agerar likviditetsgarant i småbolag. För positioner i egna lager begränsas marknadsrisken genom limitbrev. Förvaltningen av överlikviditet sker genom placeringar med låg risk och i enlighet med fastställda interna regler som bl.a. syftar till att säkerställa att Bolaget med god marginal lever upp till gällande kapitalkrav och likviditetsbehov.

Motpartsrisk är sammanfattningsvis sådan risk som består i att motparten i en affär inte fullföljer sina förpliktelser gentemot Bolaget så att förluster kan uppstå. Kredit- och avvecklingsrisk är de viktigaste typerna av motpartsrisk i Bolagets verksamhet. Kreditrisk tas aktivt i verksamheten vid utlåning till kunder. Kreditrisken

begränsas genom att utlåningen alltid är säkerställd med värdepapper. Kreditkommittén har mandat att besluta om krediter upp till en viss beloppsnivå medan större krediter kräver godkännande av styrelsen.

Övrig kreditrisk, såsom risken för att en viss kund inte ska kunna fullgöra sin skyldighet att betala avgifter som ska erläggas för ett utfört uppdrag eller risken för att en leverantör inte ska kunna leverera tjänster eller varor enligt ett ingånget avtal, är en följdrisk snarare än aktiv tagen risk.

Avvecklingsrisk uppstår när affärer inte avvecklas på avtalad likviddag och är en följdrisk snarare än en aktiv risk. Risken motverkas av bl.a. delivery versus payment principen (central motpartsclearing) och att värdepapper inte överförs före betalning har mottagits och vice versa.

Emittentrisk, det vill säga risken för fallissemang hos en motpart där Bolaget t.ex. har placerat överlikviditet eller av en motpart för positioner i eget lager. Emittentrisk är inte en risk som tas aktivt i syfte att tjäna pengar utan är en följd av affärsverksamheten och risken begränsas med hjälp av limitbrev.

Den huvudsakliga likviditetsrisken i Bolaget bedöms vara refinansieringsrisk och marknadslikviditetsrisk där den senare hanteras och regleras som en marknadsrisk. Likviditetsrisk definieras som risken att inte kunna fullfölja sina åtaganden gentemot intressenter och kunder p.g.a. bristande tillgång till likvida medel och/eller avsaknad av möjlighet till refinansiering. Hanteringen sker främst genom att affärsområdena limiteras i hur mycket likviditet de får använda, genom att Bolaget håller en likviditetsreserv som ska klara av en likviditetsmässig krissituation och genom daglig likviditetshantering och kontroll.

Operativ risk är risken för förluster till följd av icke ändamålsenliga eller misslyckade interna processer, mänskliga fel, felaktiga system eller externa händelser. Legala och regulatoriska risker ingår också i definitionen. Operativa risker minskas genom tydliga instruktioner och processer, incidentrapportering inkl. åtgärder, internkontroll, årlig självvärdering samt dualitet i arbetsuppgifter. Efterlevnad av de regler och instruktioner som finns för verksamheten ingår som ett kriterium i de bedömningsgrunder som ligger till grund för Bolagets rörliga ersättningar. Bolagets ersättningssystem uppmuntrar således medarbetarna till att minimera de operativa riskerna.

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 kapitalstatus, 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.

Bolagets ersättningssystem säkerställer att Bolaget inte betalar ut rörliga ersättningar i det fall detta kapital skulle behövas för att trygga företagets nuvarande och framtida verksamhetsmöjligheter eller kapitalbas.

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.

Fördelningen av den kontanta rörliga ersättningen på individnivå beslutas diskretionärt baserat på en 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.

I tillägg till ovan har vissa nyckelanställda under året erbjudits deläggande i Bolaget och/eller Bolagets moderbolag till marknadsvärde. Deläggande är ett sätt för ledning och ägare att skapa engagemang i bolaget. Antalet aktier och därtill utdelning utgör inte ett utbyte mot professionella tjänster som den anställde utför i Bolaget.

Ersättningsystemets utformande i huvuddrag, inklusive kriterier för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår till den anställde

Som framgår ovan ska ersättningsreglerna säkerställa att totala rörliga ersättningar inte begränsar förmågan för Bolaget att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Den rörliga ersättningen baseras på resultatet i koncernen samt Bolagets riskjusterade resultat enligt ovan. Av ersättningspolicyn framgår att styrelsen fastställer de totala rörliga ersättningarna medan den av styrelsen utsedde ledamoten tillsammans med VD beslutar om fast och rörlig ersättning på individnivå. Verkställande direktörens beslutanderätt omfattar inte betydande risktagare för vilkas rörliga ersättning styrelsen har beslutanderätt. Beslut om rörlig ersättning till den enskilde ska ske efter en allsidig utvärdering av den anställdes prestation under det gångna räkenskapsåret utifrån både finansiella och icke-finansiella kriterier. Exempel på icke finansiella kriterier är kundbemötande, regelefterlevnad och samarbetsförmåga.

Rörlig ersättning till personer i kontrollfunktioner bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och är oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Rörlig ersättning till betydande risktagare (utöver personer i kontrollfunktioner) ska utöver en allsidig utvärdering av den anställdes prestation, i det relevanta fallet, även baseras på den anställdes och den berörda resultatenshetens riskjusterade resultat.

Ersättningspolicyn anger vidare 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.

Den rörliga ersättningen till betydande risktagare för visst räkenskapsår får inte vara större än den fasta ersättningen för samma räkenskapsår. För personer i kontrollfunktioner får rörlig ersättning inte överstiga $\frac{3}{4}$ av den fasta årliga ersättningen.

Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med ersättningspolicyn.

Kriterier för uppskjuten utbetalning m.m.

Bolaget har gjort följande kategoriseringar av de anställda i Bolaget som har betydelse för frågan om bonus ska skjutas upp.

Verkställande ledning

I denna grupp ingår endast bolagets VD då Bolaget inte har en formell ledningsgrupp.

Betydande risktagare

Bolaget genomför en riskanalys som bland annat identifierar vilka medarbetare som ska klassificeras som betydande risktagare. I analysen beaktats exempelvis förekomsten av och storleken på mandaten som anställda har att genomföra affärer samt andra arbetsuppgifter som exponerar bolaget för risker. I gruppen för betydande risktagare ingår:

- Medlem i deal committee
- Medlem i kreditkommitté
- Chef för aktiehandel
- Chef för räntehandel
- Chef för investment banking
- CFO
- Ansvarig för funktionen för regelefterlevnad

- Anställd inom funktionen för regelefterlevnad
- Ansvarig för riskfunktionen
- Anställd inom funktionen för risk
- Ansvarig för internrevision

Under 2019 har ansvaret för risk och internrevision varit outsourcade. Under 2019 anställdes en riskofficer som ingår i funktionen för risk. Det totala antalet betydande risktagare 2019 uppgår till elva (11) personer utöver VD.

I enlighet med gällande regelverk är enbart rörliga bruttoersättning under ett visst räkenskapsår som överstiger 100 000 kronor föremål för uppskjutande. I sådant fall, ska enligt ersättningspolicyn, minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp för anställda som definierats som betydande risktagare och minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp för betydande risktagare vars rörliga ersättningsdel under ett räkenskapsår överstiger ett särskilt högt belopp. Den uppskjutna ersättningen ska betalas ut under minst tre (3) eller fem (5) år efter utgången av det räkenskapsår som ersättningen beslutats. Längden på innehållandet avgörs av storleken på det ansvar och den risk som är hänförliga till den anställde ifråga och anges närmare i policyn.

Uppskjuten ersättning som beslutats men ännu inte betalats ut ska helt eller delvis falla bort om det i efterhand visar sig att den anställde eller Bolaget inte uppfyllt resultatkriterierna som legat till grund för den beräknade ersättningen eller om Bolagets kapitalposition försämrats så att utbetalning inte är försvarbar med hänsyn till den finansiella situationen i Bolaget. Styrelsen beslutar om utbetalning eller bortfall av uppskjuten rörlig ersättning.

Rätten till utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning påverkas inte av att den anställdes anställning hos Bolaget upphör, annat än i de fall då brott begåtts eller då anställd i samband med egen uppsägning övergår till konkurrent. Anställda och före detta anställda ska alltså behandlas lika vad gäller utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning i alla andra fall.

Uppskjuten rörlig ersättning ska endast betalas ut till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation. Bolaget har rätt att justera den anställdes resultat och således även den anställdes rörliga ersättning beroende på hur risker materialiseras. Den anställdes rörliga ersättning kan således justeras om ett olämpligt beteende uppdagas. Detta innebär också att rätten till utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning helt kan falla bort.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden

Under 2019 uppgår kostnadsförda totalbelopp för ersättningar, uppdelat på affärsområden, till 26 760 tkr för equity sales, 51 630 tkr för investment banking, 7 878 tkr för bond sales, 11 940 tkr för Project finance sales, 22 245 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 2019 uppgår till 24 960 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,
- g) antalet personer som får en ersättning på 1 MEURO eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 miljon EUR och 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 500 000 EUR, och för ersättning på minst 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 1 miljon EUR

2019

	Verkställande ledning		Betydande risktagare		Övriga anställda		Totalt	
	tkr	antal	tkr	antal	tkr	antal	tkr	antal
Totalbelopp kostnadsförda ersättningar	6 128	1	23 388	11	115 896	106	145 413	118
Totalbelopp kostnadsförd fast ersättning	5 090	1	16 542	11	66 382	106	88 015	118
Totalbelopp kostnadsförd rörlig ersättning	1 038	1	6 846	6	49 514	93	57 398	100
% fördelning avseende rörlig ersättning -kontanter	100%		100%		100%		100%	

Totalt uppskjuten ersättning per 2019	623	1	2 316	6	0	0	2 938	7
andel uppskjuten ersättning	60%		40%-60%		0	0		
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2018	316	1	1 366	4	0	0	1 682	5
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2017	1 787	1	2 534	4	1 540	1	5 861	6
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2016	1 008	1	652	4	549	2	2 209	7
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2015	0	0	118	1	0	0	118	1
Totalt kvarvarande uppskjuten ersättning 2014	345	1	0	0	408	3	753	4

Utbetalda ersättningar 2019	7 332	1	18 105	11	68 750	111	94 188	123
fast ersättning 2019	5 090	1	16 542	11	66 382	106	88 015	118
rörlig ersättning intjänad 2018	211	1	2 049	5	0	0	2 260	6
rörlig ersättning intjänad 2017	447	1	1 124	6	385	1	1 956	8
rörlig ersättning intjänad 2016	336	1	332	4	183	2	851	7
rörlig ersättning intjänad 2015	0	0	107	3	0	0	107	3
rörlig ersättning intjänad 2014	345	1	0	0	430	3	775	4
rörlig ersättning intjänad 2013	1 114	1	0	0	1 370	3	2 484	4
Justerade ersättningar 2019	-	-	-	-	-	-	-	-

Antal personer med ersättning >1 MEUR men <1.5 MEUR		0		0				0
---	--	---	--	---	--	--	--	---

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.

Under 2019 har inga avgångsvederlag kostnadsförts. Vidare har under 2019 2 utfästelser om garanterad rörlig ersättning på lämnats uppgående till 1 000tkr. Några utfästelser om ytterligare avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar har inte lämnats under året.