

## Redogörelse för Remiums ersättningar enligt Finansinspektionens regelverk 2010

Finansinspektionen har utformat föreskrifter och allmänna råd, FFFS 2009:6, om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappers- och fondbolag den 11 december 2009 vilka träder i kraft den 1 januari 2010.

Remium ABs (Bolagets) ersättningspolicy innehåller bestämmelser och ger vägledning om hur bolaget mäter, styr och rapporterar ersättningar samt kontrollerar sambandet mellan ersättning och risk i enlighet med ersättningspolicyen. Policyen omfattar alla anställda i bolaget.

Policyen baseras på beslut som är utformat av analys av hur bolaget påverkas av de risker bolaget utsätts för i den verksamhet som bedrivs och hur de riskerna hanteras. Policyen är beslutad av styrelsen och ingår som ett dokument i det interna regelverket bestående av policies och instruktioner, vilka styr bolagets verksamhet tillsammans med det externa regelverket.

### Långsiktighet

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

Policyen har beaktat att bolagets totala ersättningar för en enskild period inte äventyrar bolagets förmåga att sammantaget redovisa vinst genom att ha ett tydligt vinstdelningssystem.

### Riskanalys och resultatmätning

Bolaget tar hänsyn till att rörliga ersättningar kan påverka bolagets resultat på lång sikt och att resultat i efterhand kan påverkas av nuvarande och framtida risker.

Resultatbaserad vinstdelning 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 vinstdelning endast om bolaget går med vinst med en fastställd ersättningsandel enligt fastslagna styrelsebeslut och avtal.

Bolaget har i sin analys av befintliga ersättningsmodeller kommit fram till att bolagets modeller inte är oproportionerligt riskdrivande.

Bolaget har vidare gjort en analys av vilka som ska betraktas som risktagare. Som risktagare definieras en anställd tillhörande en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Bolaget har beslutat att följande personer ska anses vara risktagare:

- Verkställande direktör
- Risk manager
- Head of Compliance
- Anställda inom tradingavdelningen med riskmandat

### Balans mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget tar hänsyn till att det finns en balans mellan fast ersättning och vinstdelning. Bolaget beaktar 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 realiserar
- den totala vinstdelningen är inte så stor att den begränsar bolagets förmåga att stärka kapitalbasen

### Vinstdelning

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

Hittills har vinstdelningen utbetalats genom kontant ersättning men under 2010 planeras ett delägarprogram implementeras i bolaget för att stärka de anställdas engagemang, lojalitet samt främja en sund riskinställning vid hantering av bolagets kunder, produkter och tjänster. Bolaget anser att delägarskap uppmuntrar till långsiktiga och hållbara resultat.

## Riskjustering

Innan uppskjuten rörlig ersättning betalas ut så granskas den anställdes handlande i förhållande till bolagets ersättningspolicy. Om den anställda inte har uppfyllt resultatkriterierna kan hela eller delar av den rörliga ersättningen falla bort.

## Remiums ersättningar 2009

### Kostnadsförda ersättningar 2009 i tkr

	Total ersättning exkl vinstdelning <sup>1)</sup>	Totalt antal Anställda	Vinstdelning/ Kortfristig ersättning	Antal anställda med rörlig ersättning
Remium AB	19 712	45	9 481	30
varav risktagare	4 574	8	2 407	6
- Verkställande ledning	1 867	1	1 886	1
- Övriga risktagare	2 707	7	521	5

<sup>1)</sup>Vinstdelning definieras som kortfristiga rörliga kontanterersättningar. All annan ersättning rapporteras som fast ersättning och består av lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som t ex bilförmåner i enlighet med FFFS 2009:6. 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 kontanterersättningar.

### Intjänade samt utbetalda ersättningar 2009

	Belopp i tkr
Intjänat 2009 (total ersättning)	29 193
Utbetalt 2009, intjänat 2009 (ersättning exkl vinstdelning)	19 712
Utbetalt 2009, intjänat 2009 (vinstdelning)	173
Utbetalt 2009, intjänat 2008 (vinstdelning)	963

### Uppskjutna ersättningar 2009 till personer som kan påverka bolagets risknivå

	Belopp i tkr	Antal anställda
Uppskjutna ersättningar avseende 2009	313	5

Ersättning till personer som kan påverka bolagets risknivå (risktagare) hålls inne till 60 procent under tre år.

### Avgångsvederlag

Avgångsvederlag utfästs och utbetalas efter en ömsesidig överenskommelse mellan bolaget och individen i samband med övertalighet eller annan effektivisering. Avgångsvederlag har utbetalats till en person under året.