

Risikanalys avseende rörliga ersättningar

Ett sunt risktagande ingår som en del i företagets affärsstrategi. Inom företagets sedvanliga ersättningssystem är det en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera medarbetarna. Rörliga ersättningar riskerar å ena sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Å andra sidan utgör rörliga ersättningar ett viktigt styrmedel och för att stimulera de anställda till insatser som stärker bolaget långsiktigt.

Det rörliga ersättningssystem som finns på företaget är ett vinstdelningssystem. Vinstandelssystemet är uppbyggt på företagsövergripande mål vilket ger incitament till ett arbetssätt som gynnar företagets bästa och inte bara individens bästa.

Om rörlig ersättning utgår innebär det samtidigt att Bolagets resultat har stärkts i samma utsträckning, på så sätt att 50% av intäktsökningen tillfaller Bolaget. Och då ett golv för intäkterna har lagts som med marginal överstiger Bolagets kostnader, kan kostnaden för de rörliga ersättningarna aldrig äventyra Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas.

Enligt FFFS 2011:1 ska ett företag se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda med arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. För VD är denna andel 60%.

En fördel med delvis rörlig ersättning är att företagets kostnader bättre och snabbare anpassas till intäkterna. Ur riskperspektiv är det viktigt att compensationen inte är direkt kopplad till "trading" eller kortsiktig avkastning för fonderna utan till förvaltad kapital, och därmed inte ger incitament till högt risktagande. Det förvaltade kapitalet påverkas mest av fondernas långsiktiga avkastning.

<i>Intjänade ersättningar under 2015/2016:</i>	<i>Fast ersättning</i>	<i>Rörlig ersättning</i>	<i>Pensionspremier</i>
Verkställande ledning (2,1 respektive 1 person)	1 389 952	209 391	12 000
Andra anställda som kan påverka företagets risknivå	0	0	0
Övriga anställda (3,2 respektive 1 person)	978 743	168 039	24 000
Återförd ersättning övrig anställd som slutat sin anställning		-42 623	
	<u>2 368 695</u>	<u>334 807</u>	<u>36 000</u>

Samtliga intjänade rörliga ersättningar avser kontanter.

Under året har utbetalats 197 290 kr i kontant rörlig ersättning intjänad kalenderåret 2015. Utbetalningen avsåg 1 person i verkställande ledningen och 2 personer i kategorin övriga anställda. Resterande kontant rörlig ersättning intjänad kalenderåren 2014-2015 att utbetalas 2017-2018 uppgår till 270 779 kr. Reserverad utfäst rörlig ersättning 2016-08-31, i bonusprogrammet för kalenderåren 2014-2016 hänförlig till kalenderåret 2016, uppgår till 201 898 kr, varav 121 625 kr till verkställande ledningen (1 person) och 80 273 kr till övriga anställda (1 person).