



FI-ENKÄT PÅ FINANSMARKNADEN 2009

Rörliga ersättningar

26 JANUARI 2010





INNEHÅLL

Enkät om rörliga ersättningar	3
Övergripande metod	3
Resultat från enkäten	5
Hur stor är den rörliga ersättningen?	5
Hur lång är intjäningsperioden?	6
Hur lång är utbetalningsperioden?	6
Vad baseras den rörliga ersättningen på?	7
Planerade tillsynsåtgärder 2010	8

Enkät om rörliga ersättningar

Finansinspektionen (FI) har i november 2009 gjort en enkätundersökning av rörliga ersättningar (bonus) som utbetalats i finanssektorn under 2009. Enkäten omfattade ett 20-tal mestadels stora och mellanstora banker, värdepappers-, försäkrings- och fondbolag och omfattade samtliga anställda.

Det nya regelverket om ersättningspolicier i finanssektorn¹, som trädde i kraft den 1 januari 2010, betonar framför allt vikten av långsiktighet och riskjustering i utformningen av ersättningssystem. Enkätresultatet visar att många företag kommer att behöva göra betydande anpassningar av sina ersättningssystem. FI vill särskilt lyfta fram två observationer:

- Den rörliga ersättning som utbetalades 2009 baserades på en kort intjäningsperiod samt hade en kort utbetalningsperiod. Nära nog all tilldelad rörlig ersättning hade tjänats in under ett år eller kortare tid och betalats ut inom ett år.
- Av den rörliga ersättning som baserades på kvantitativa kriterier var endast drygt 40 procent riskjusterad.

När man tolkar enkätens resultat är det viktigt att ha följande i åtanke.

- Enkäten var ett led i FI:s arbete med att förbereda den tillsyn som från 2010 kommer att utföras över ersättningsområdet. Enkäten utgår från den rörliga ersättning som betalades ut eller tilldelades under 2009 och avspeglar därmed de förhållanden som rådde under 2008. Vid denna tidpunkt fanns ännu inga särskilda regler eller allmänt kända principer för utformandet av ersättningssystem i finanssektorn.
- Enkäten rör ett område där företagen inte tidigare har behövt rapportera detaljerade uppgifter. Detta innebär att det inte finns några enhetliga definitioner av till exempel personalkategorier och ersättningsupplägg, vilket gör att enkätens resultat måste tolkas med viss försiktighet.

Även om man tar hänsyn till dessa reservationer bedömer FI att enkäten sammantaget ger en rättvisande bild av de rörliga ersättningar som betalades ut i finanssektorn 2009.

ÖVERGRIPANDE METOD

Enkäten omfattade ett 20-tal mestadels stora och mellanstora banker, värdepappers-, försäkrings- och fondbolag. Samtliga anställda i dessa företags svenska verksamheter omfattades av undersökningen. Enkätsvaren rör drygt 48 000 personer, det vill säga de flesta anställda inom finanssektorn.

Enkäten utgår från den rörliga ersättning som betalades ut eller tilldelades under 2009. Eftersom rörlig ersättning normalt sett betalas ut med viss eftersläpning innebär detta att kartläggningen framför allt avspeglar de förhållanden som rådde under 2008. Vid denna tidpunkt fanns ännu inga särskilda

¹ Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag (FFFS 2009:6) och Finansinspektionens allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2009:7).

regler eller allmänt kända principer för utformandet av ersättningsystem i finanssektorn, vilket är viktigt att ha i åtanke.

Enkäten gjorde ingen åtskillnad mellan anställda som kan påverka risknivån i företaget och övriga anställda. I stället delades de anställda in i olika kategorier. Framför allt två av dessa kategorier – ”rådgivare/säljare” och ”specialister” – är i praktiken svåra att definiera på ett enhetligt sätt och företagen har därför själva fått välja hur dessa ska definieras. Det innebär att definitionerna skiljer sig åt mellan företagen. ”Rådgivare/säljare” kan vara exempelvis en privatrådgivare på kontor, en försäkringssäljare eller en kundansvarig inom kapitalmarknad. En ”specialist” kan vara exempelvis en aktieanalytiker, en specialist inom corporate finance eller en räntehandlare. Dessa kategorier innehåller alltså en mycket stor spännvidd av befattningar med sinsemellan betydande skillnader när det gäller nivån på och typen av rörlig ersättning

För varje kategori anställda innehöll enkäten huvudsakligen fem frågor: (1) hur många av de anställda omfattas av rörlig ersättning; (2) hur stor var den rörliga ersättningen som tilldelades 2009 i förhållande till den fasta ersättningen för 2008; (3) hur stor andel av den rörliga ersättningen hade en intjäningsperiod kortare än ett år; (4) hur stor andel av den rörliga ersättningen hade en utbetalningsperiod kortare än ett år; samt (5) vilken typ av underlag baserades den rörliga ersättningen på.

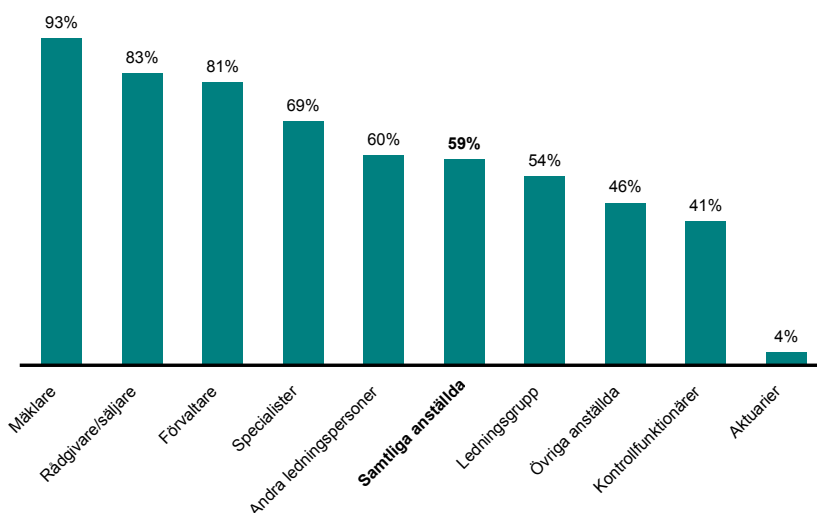
Resultat från enkäten

Enkätsvaren visar att merparten, eller närmare 60 procent av de anställda, får någon form av rörlig ersättning. Av anställda i banker, värdepappersbolag och fondbolag får 63 procent bonus. Bland anställda i försäkringsföretag är andelen däremot betydligt lägre och uppgår till drygt 20 procent.

Denna skillnad förklaras framför allt av att flera av storbankerna har brett utformade prestationsbaserade ersättningssystem som omfattar ett stort antal anställda inom till exempel kontorsrörelsen. När det gäller kategorierna ledningsgrupp, andra ledningspersoner, förvaltare och rådgivare/säljare ser det dock ungefär likadant ut inom försäkringsföretagen som inom banker och övriga finansiella företag.

Det är värt att notera att drygt 40 procent av kontrollfunktionärerna – anställda inom regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision – har rörlig ersättning. Bland försäkringsföretagen finns också exempel på aktuarier som har rörlig ersättning. Detta behöver dock inte vara ett problem så länge som kontrollfunktionärens eller aktuariens ersättning baseras på hur väl funktionens mål uppfylls och inte kan påverkas av de områden/enheter som den anställde har i uppgift att granska eller kontrollera.

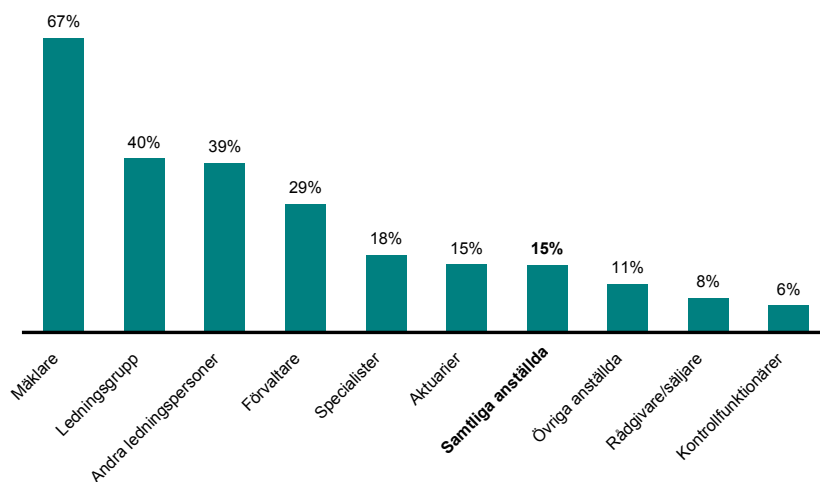
DIAGRAM 1: Andel anställda med rörlig ersättning



HUR STOR ÄR DEN RÖRLIGA ERSÄTTNINGEN?

För de anställda som fick någon rörlig ersättning tilldelad 2009 uppgick denna i genomsnitt till 15 procent av den fasta lönen för 2008, alltså cirka två månadslöner. Det finns dock stora skillnader både inom och mellan olika befattningar. En mäklare fick i snitt 67 procent i rörlig ersättning utöver den fasta lönen medan en rådgivare/säljare fick 8 procent. Ledningsgruppen och andra ledningspersoner fick i snitt cirka 40 procent i rörlig ersättning utöver den fasta lönen. Den rörliga ersättningens storlek varierar självklart över tiden med företagets eller affärsområdets resultatutveckling. 2008 var ett relativt svagt år resultatmässigt, i synnerhet inom kapitalmarknadsrelaterade verksamheter, och de rörliga ersättningarna var överlag klart lägre än 2006–2007.

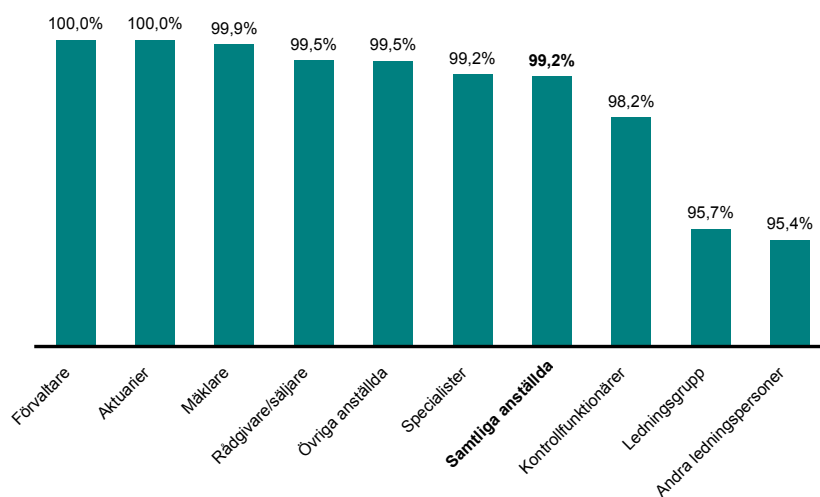
DIAGRAM 2: Rörlig ersättning i förhållande till fast ersättning



HUR LÅNG ÄR INTJÄNINGSPERIODEN?

Av den rörliga ersättning som tilldelades 2009 baserades 99 procent på prestationer eller resultat under det senaste året. Det är enbart bland ledningsgruppen och andra ledningspersoner som det förekommer en mindre del, drygt 4 procent, av rörlig ersättning som tjänats in under en period längre än ett år. Inslaget av långsiktiga resultat- och försäljningsmål, exempelvis att företaget eller divisionen ska öka vinsten eller försäljningen med en viss procent över en flerårsperiod, var således försumbart i underlaget för 2009 års tilldelade rörliga ersättning.

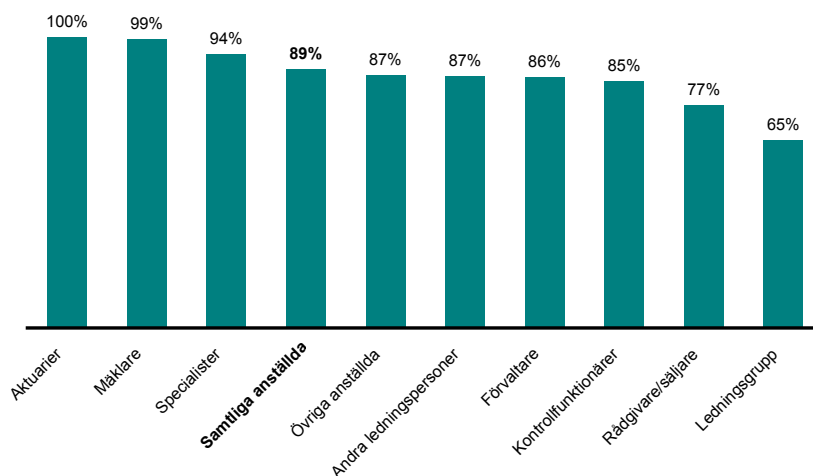
DIAGRAM 3: Andel rörlig ersättning med intjäningsperiod kortare än ett år
Skala: 90–100 procent



HUR LÅNG ÄR UTBETALNINGSPERIODEN?

Av den rörliga ersättning som tilldelades 2009 betalades nästan 90 procent ut inom ett år. Den rörliga ersättning som betalades ut 2009 baserades alltså i huvudsak på prestationer utförda under 2008. Den enda kategori som fick en betydande del (35 procent) av sin rörliga ersättning uppskjuten under mer än ett år var ledningsgruppen, vilket avspeglar att långsiktiga belöningsystem med inlåsning, till exempel aktieprogram, är mer vanligt förekommande för företags- och koncernledningarna än för övriga anställda.

DIAGRAM 4: Andel rörlig ersättning med utbetalning inom ett år

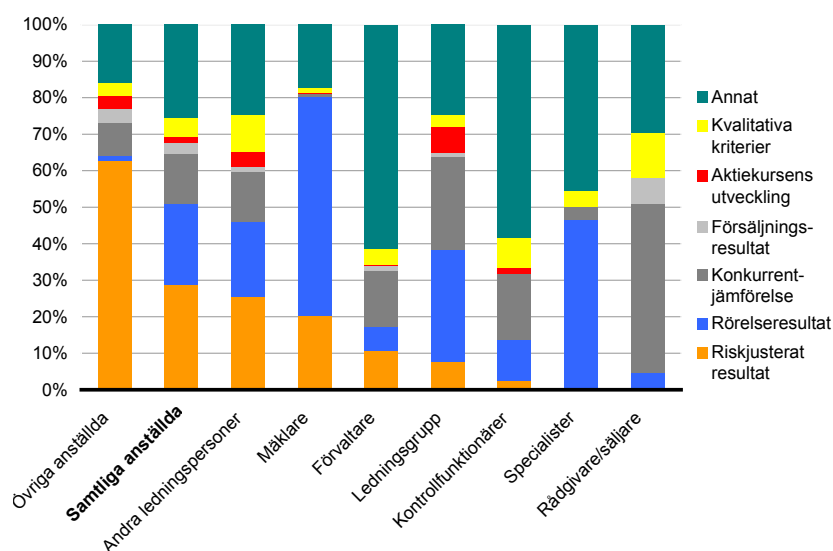


VAD BASERAS DEN RÖRLIGA ERSÄTTNINGEN PÅ?

Av den totala rörliga ersättning som tilldelades 2009 baserades 69 procent på kvantitativa och 31 procent på kvalitativa kriterier eller ”annat”. ”Annat” avser till stor del upplägg som innebär olika kombinationer av kvantitativa och kvalitativa kriterier, men också gratifikationer vid väl utförda uppdrag, till exempel ett genomfört projekt, samt till en mindre del engångsbelopp som används för att rekrytera (så kallad sign-on bonus).

Av de kvantitativt baserade rörliga ersättningarna baserades 41 procent på riskjusterade resultat, 32 procent på rörelseresultat, 20 procent på konkurrenstilljämförelser, 4 procent på försäljning och 3 procent på företagets aktiekursutveckling.

DIAGRAM 5: Rörlig ersättning fördelad över typ av kriterier



- Övriga anställda har högst andel riskjusterad rörlig ersättning, vilket avspeglar utformningen på flera av de brett utformade prestationsbaserade systemen.
- Rådgivare/säljare har minst andel riskjusterad rörlig ersättning och högst andel som baseras på konkurrentjämförelse (t ex marknadsandelar) och försäljningsresultat.
- Mäklare har störst andel rörlig ersättning som baseras på rörelseresultat.

Planerade tillsynsåtgärder 2010

Finansinspektionen kommer under 2010 att fokusera på hur företagen anpassar sig till den nya regleringen.

Vi kommer till exempel att undersöka hur finansföretagen identifierar gruppen anställda som kan påverka risknivån i företaget och hur man identifierar sådan rörlig ersättning som omfattas av regelverket och hur man skiljer denna från provision. Vi kommer också att granska de rörliga ersättningar för 2009 som betalas ut under våren 2010. Under hösten 2010 kommer vi att göra en bred undersökning av hur anpassningen till det nya regelverket har gått. En djupare granskning kommer därutöver att genomföras hos ett flertal finansiella företag.

I den mån det finns företag som gör gällande att redan ingångna bindande avtal medför att rörliga ersättningar som strider mot regleringen måste betalas ut kommer FI att analysera vilka omständigheterna var när avtalen träffades och om ingåendet av sådana avtal står i överensstämmelse med de krav på god riskhantering som gällt redan tidigare. FI kommer vidare att ägna särskild uppmärksamhet åt granskning av företag som senast den 31 augusti 2010 rapporterar att det kvarstår förpliktelser som strider mot regelverket.