



FI-tillsyn

# Ersättningssystem för anställda i banker och kreditmarknadsbolag

---

Nr 25

17 december 2021



Dnr 21-32848

## Innehåll

Sammanfattning .....	3
FI:s tillsyn av företagens ersättningssystem .....	4
Vikten av ett sunt ersättningssystem .....	4
Kartläggningen .....	4
Internationellt arbete .....	5
Iakttagelser .....	6
Bedömning av vilka ersättningstyper som utgör rörlig ersättning .....	6
Identifiering av styrelseledamöter som risktagare .....	6
Relationen mellan rörlig och fast ersättning .....	7
Resultatbedömning .....	8
Tillgänglig ersättningspolicy för alla anställda .....	9
Kontroll och ersättning till anställda i kontrollfunktioner .....	9
Ersättningspolicy som främjar hantering av hållbarhetsrisker .....	10
Slutsatser .....	12
Bilaga - Regler och riktlinjer för ersättningssystem .....	14
Tillämpliga bestämmelser under kartläggningsperioden .....	14
Ändringar i tillämpliga bestämmelser .....	14

### FI-tillsyn

Finansinspektionen publicerar återkommande tillsynsrapporter i en numrerad serie. Tillsynsrapporterna tar upp undersökningar och annan tillsyn som FI utövar. I rapporterna informerar vi om våra iakttagelser, bedömningar och förväntningar i olika frågor. Rapporterna, som är en del av vår kommunikativa tillsyn, är tänkta att vara till stöd för företagen i deras verksamhet.

Finansinspektionen  
Box 7821, 103 97 Stockholm  
Besöksadress Brunnsgatan 3  
Telefon +46 8 408 980 00  
finansinspektionen@fi.se  
www.fi.se

## Sammanfattning

I den här rapporten redogör Finansinspektionen (FI) för de mest väsentliga iakttagelserna och slutsatserna som vi har gjort i en kartläggning av ersättningsystemen för anställda i banker och kreditmarknadsbolag. FI bedömer att det finns utrymme för flera företag att förbättra sina ersättningsystem.

Ett sunt ersättningsystem för anställda i finansiella företag är viktigt för att motverka ett överdrivet risktagande och främja en sund och effektiv riskhantering. Incitament som uppmanade anställda till ett överdrivet och oförsiktigt risktagande bidrog till finanskrisen 2008–2009. Konsekvenserna blev stora för enskilda företag och för samhället i stort. För att motverka att det sker igen, är det viktigt att företagen kontinuerligt hanterar och följer upp risker som är förknippade med ersättningsystemen.

FI bedömer att det finns utrymme för flera företag att förbättra sina ersättningspolicyer och tillämpningen av vissa andra bestämmelser i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut och värdepappersbolag (ersättningsföreskrifterna). Kartläggningen utgår från ersättningsföreskrifterna i den lydelse som gällde under kartläggningsperioden.

Ett av de områden som vissa företag främst bör se över är bedömningen av vilka ersättningstyper som utgör fast respektive rörlig ersättning. Det är viktigt för att undvika följdfel i tillämpningen av andra krav i ersättningsföreskrifterna.

Vidare finns det utrymme för flera företag att förbättra sina ersättningspolicyer. Policyerna ska innehålla kriterier som företagen utgår från när de fastställer ersättning. Vidare ska kriterier för rörlig ersättning till anställda som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och företagets totala resultat.

Vissa företag bör också se över hur de anger relationen mellan rörlig och fast ersättning i sina ersättningspolicyer. I policyerna ska det framgå hur stora de rörliga delarna högst kan bli i relation till de fasta delarna av den totala ersättningen. Det gäller för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning.

En kartläggning utgör en viktig del i FI:s arbete med att verka för regelefterlevnad hos finansiella företag. Baserat på resultatet av en kartläggning kan FI starta en undersökning av ett enskilt företag för att undersöka om företaget har brutit i sin regelefterlevnad på ett sätt som motiverar sanktion eller annat ingripande.

# FI:s tillsyn av företagens ersättningssystem

Ersättningsregelverket syftar till att skapa sunda ersättningssystem som motverkar ett överdrivet risktagande och främjar en sund och effektiv riskhantering i finansiella företag. FI har under 2021 genomfört en kartläggning av hur företagen tillämpar FI:s föreskrifter om ersättningssystem.

## Vikten av ett sunt ersättningssystem

Regleringen av ersättningssystemen utgör en del av de regleringsinitiativ som togs fram på global nivå efter finanskrisen 2008–2009, för att få en mer stabil finansiell sektor och bidra till ett högt förtroende för de finansiella företagen. Snedvridna och kortsiktiga ersättningssystem med ekonomiska incitament som uppmanar anställda till överdrivet och oförsiktigt risktagande visade sig vara en bidragande faktor till krisen. Det resulterade i stora konsekvenser både genom förluster för det enskilda företaget och för samhället i stort i form av krishantering med statliga medel.<sup>1</sup> För att motverka att det sker igen, är det viktigt att företagen kontinuerligt hanterar och följer upp risker som är förknippade med ersättningssystemet.

Ersättningsregelverket syftar till att skapa sunda ersättningssystem för att motverka överdrivet risktagande och främja en sund och effektiv riskhantering i företagen. De svenska reglerna baseras på EU-rättslig reglering som grundas på internationella principer och standarder.<sup>2</sup>

FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag (ersättningsföreskrifterna) ställer krav på att ett företag ska utforma sin ersättningspolicy, så att den överensstämmer med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Av ersättningspolicyn ska det framgå hur företaget fastställer, tillämpar och följer upp ersättning till anställda. Policyn är så viktig och central i företagets ramverk för riskhantering att styrelsen ska besluta om den. Utformningen och tillämpningen av ersättningspolicyn är en del av företagets skyldighet att ha robusta system för styrning och kontroll.<sup>3</sup>

## Kartläggningen

FI genomförde under våren 2021 en kartläggning av hur 18 banker och kreditmarknadsbolag tillämpar ersättningsföreskrifterna på en övergripande nivå.

---

<sup>1</sup> Skäl 62 i direktiv 2013/36/EU och beslutspromemorian den 17 februari 2011 till ersättningsföreskrifterna.

<sup>2</sup> Se föregående not.

<sup>3</sup> 1 kap. 2 §, 1 kap. 4 § 4, 3 kap. 1 § ersättningsföreskrifterna och beslutspromemorian den 17 februari 2011 till ersättningsföreskrifterna.

Utöver det var syftet att få med ett hållbarhetsperspektiv, genom att kartlägga hur företagen hade anpassat sina ersättningspolicier till företagens mål inom hållbarhetsområdet och kravet på könsneutralitet. Slutligen var syftet att följa upp vissa av de områden där FI i en tidigare kartläggning 2011 identifierade brister i ersättningsystemen.<sup>4</sup> Bristerna handlade i huvudsak om hur företagen tolkade begreppen rörlig ersättning och risktagare, samt deras riskanalyser. Dessutom hade några företag inte följt de allmänna råden om offentliggörande av uppgifter om ersättningar. Bristerna resulterade i flera separata undersökningar, varav några ledde till sanktioner. Ersättningsföreskrifterna har till viss del ändrats sedan 2011.

Inom ramen för kartläggningen ställde FI ett antal fördjupningsfrågor inom olika områden i ersättningsföreskrifterna. FI begärde även in företagens ersättningspolicier per ett visst datum och data om ersättningar. FI begärde inte in utbetalningsunderlag, anställdas ersättningsavtal eller någon annan form av dokumentation i syfte att verifiera företagens svar och praktiska tillämpning. Kartläggningen avser perioden från och med den 1 januari 2019 till och med den 28 december 2020.<sup>5</sup> Den del som avser kontrollfunktionernas granskningar avser även perioden från och med den 1 januari 2018 till och med den 31 december 2018.

Den här rapporten återger de mest väsentliga iakttagelserna och slutsatserna inom de områden där FI bedömer att det finns utrymme för förbättring.

## Internationellt arbete

FI finns representerad i den arbetsgrupp inom Europeiska bankmyndigheten (EBA) som ansvarar för ersättningsområdet och som bland annat har arbetat med att ta fram nya riktlinjer för en sund ersättningspolicy<sup>6</sup> (ersättningsriktlinjerna) som börjar gälla den 31 december 2021. Vidare samlar FI och tillsynsmyndigheter i andra EU-länder årligen in uppgifter om ersättningspraxis (EBA/GL/2014/08) och högavlönade (EBA/GL/2014/07) från kreditinstitut som sedan vidare rapporteras till EBA. En sammanställning av uppgifterna publiceras på EBA:s webbplats och nästa publiceringstillfälle är planerat till kvartal 1 2022.

---

<sup>4</sup> FI redogör för kartläggningen i rapporten Bonus: Följer företagen reglerna?, som finns på [https://www.fi.se/contentassets/9ad5fa5782134f8e88dfc5321e5f3059/bonusrapport\\_feb11\\_3.pdf](https://www.fi.se/contentassets/9ad5fa5782134f8e88dfc5321e5f3059/bonusrapport_feb11_3.pdf).

<sup>5</sup> Kartläggningsperioden avslutades den 28 december 2020 med anledning av att ändrade ersättningsföreskrifter trädde i kraft den 29 december 2020.

<sup>6</sup> Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

## Lakttagelser

FI:s kartläggning visar att flera företag bör se över sina ersättningspolicyer och andra delar av sina ersättningssystem.

### Bedömning av vilka ersättningstyper som utgör rörlig ersättning

Det framgår av ersättningsföreskrifterna att med *ersättning* menas alla ersättningar och förmåner till en anställd.<sup>7</sup> *Rörlig ersättning* är ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.<sup>8</sup> Föreskrifterna anger inte särskilt vad fast ersättning avser. I ersättningsriktlinjerna listar EBA dock ett antal kriterier som bör vara uppfyllda för att ersättningen ska definieras som fast. FI föreskriver också att ersättningspolicyn ska innehålla grunder och principer för hur ett företag ska fastställa och tillämpa ersättning.<sup>9</sup>

Det framgår av kartläggningen att vissa företag definierar begreppen rörlig ersättning eller fast ersättning i sina ersättningspolicyer. Andra företag anger i stället vilka typer av rörlig ersättning som de tillämpar.

Företagen måste göra en korrekt bedömning av vilka ersättningstyper som utgör fast respektive rörlig ersättning. Det följer av att det ställs särskilda krav på att riskanpassa rörlig ersättning, och i synnerhet till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil (risktagare). Till exempel bör avgångsvederlag betraktas som rörlig ersättning<sup>10</sup>.

FI anser att vissa företag bör se över bedömningen av vilka ersättningstyper som utgör fast respektive rörlig ersättning. Det omfattar även företag som anger att de inte tillämpar rörlig ersättning. På så sätt kan företagen undvika följdfelet när de tillämpar de krav som avser riskanpassning av ersättningens struktur, exempelvis vid beräkning av relationen mellan rörlig och fast ersättning, samt bedömning av resultat som påverkar rörlig ersättning.

### Identifiering av styrelseledamöter som risktagare

Ersättningsföreskrifterna ställer krav på att företagen årligen ska göra en analys för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets

---

<sup>7</sup> Till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner.

<sup>8</sup> Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som inte är kopplad till framtida riskåtaganden som kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

<sup>9</sup> 1 kap. 4 § 3, 4 och 7 ersättningsföreskrifterna och ersättningsriktlinjerna.

<sup>10</sup> Ersättningsriktlinjerna.

riskprofil. Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014<sup>11</sup> (kommissionens förordning) anger kriterier för vilka anställda som kan påverka ett företags riskprofil.<sup>12</sup>

FI uppfattar det som att vissa företag inte identifierar samtliga styrelseledamöter som risktagare. Det gäller främst styrelseledamöter som inte är anställda i företaget, men även styrelseledamöter som är arbetstagarrepresentanter. Som framgår av kommissionens förordning har styrelseledamöter det yttersta ansvaret för företagets strategi och verksamhet, och kan därför alltid ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.<sup>13</sup> I de ändrade ersättningsföreskrifterna som började gälla efter kartläggningsperioden framgår direkt av lydelsen att styrelseledamöter är risktagare.<sup>14</sup>

Att företagen identifierar samtliga risktagare är viktigt eftersom det ställs särskilda krav på att de riskanpassar den rörliga ersättningen till risktagare. Genom att riskanpassa ersättningen motverkar företaget incitament till ett överdrivet risktagande hos den anställde.

I sammanhanget bör det tilläggas att FI inte kan se att företagen har bedömt att ersättning till styrelseledamöter utgör rörlig ersättning. Det innebär att konsekvensen i de här fallen bör vara begränsad, eftersom ingen riskanpassning behöver göras av fast ersättning. FI anser likväl att de här företagen bör se över sin identifiering av styrelseledamöter som risktagare.

## Relationen mellan rörlig och fast ersättning

Ersättningsföreskrifterna ställer krav på att det i företagets ersättningspolicy framgår hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Den så kallade takregeln i lagen (2004:297) om bank och finansieringsrörelse innebär att den rörliga ersättningen till en risktagare inte får vara större än den fasta.<sup>15</sup>

FI har sett exempel på företag som inte anger i sina ersättningspolicyer hur stora de rörliga delarna högst kan bli i relation till de fasta delarna av ersättningen (kvot) för samtliga kategorier av anställda. Vissa företag anger inte kvoten utifrån den totala rörliga ersättningen, utan tar endast med vissa typer av rörlig ersättning.

---

<sup>11</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

<sup>12</sup> 1 kap 4 § 1 och 2 kap. 3 § ersättningsföreskrifterna och artikel 3 kommissionens förordning.

<sup>13</sup> Skäl 5 i kommissionens förordning.

<sup>14</sup> 1 kap. 4 a § 1 föreskrifter (FFFS 2021:17) om ändring i FI:s ersättningsföreskrifter.

<sup>15</sup> 4 kap. 1 § ersättningsföreskrifterna och 6 kap. 4 c § LBF.

FI anser att de här företagen bör se över sina ersättningspolicyer och hur de anger kvoten. I policyerna ska det framgå hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna av den totala ersättningen.<sup>16</sup> Det gäller för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. På så sätt begränsar företagen risken för att takregeln bryts. Dessutom begränsar de risken för att den rörliga ersättningen överskrider de ramar som styrelsen beslutar om i ersättningspolicyen.

## Resultatbedömning

Styrelsen ska besluta om ersättningspolicyen och den ska innehålla dels kriterier för fast ersättning, dels kriterier för rörlig ersättning.<sup>17</sup> Av policyen ska skillnaden mellan dessa kriterier framgå tydligt.<sup>18</sup>

Den rörliga ersättningen till risktagare ska baseras på den anställdes resultat, den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat. Företaget ska också beakta både finansiella och icke-finansiella kriterier.<sup>19</sup>

## Kriterier för att fastställa ersättning

Enligt FI:s uppfattning har vissa företag inte tydligt angett kriterier för att fastställa ersättning i sina ersättningspolicyer. I andra fall avser kriterierna endast vissa ersättningstyper eller ersättningsprogram som förekommer hos respektive företag. FI har också sett exempel på företag där styrelsen har delegerat beslut att fastställa kriterier till en befattningshavare i företaget.

FI anser därför att det finns utrymme för förbättringar. Ersättningspolicyerna ska innehålla kriterier för fast respektive rörlig ersättning som företagen utgår från när de fastställer ersättning. Skillnaden mellan kriterierna ska framgå tydligt. Genom att styrelsen fastställer kriterier som framgår av företagets ersättningspolicyer, begränsar företagen risken för att kriterier som kan följa på underliggande nivå överskrider de ramar som styrelsen fastställer.

## Kriterier för rörlig ersättning till risktagare

Det förekommer att risktagare ingår i företagsövergripande ersättningsprogram som utgör rörlig ersättning. FI uppfattar att vissa av programmen inte baseras på kriterier på samtliga tre nivåer, det vill säga företagsnivå, enhetsnivå och individnivå.

---

<sup>16</sup> Beslutspromemorian den 17 februari 2011 till ersättningsföreskrifterna.

<sup>17</sup> Det framgår av beslutspromemorian den 26 juni 2014 till ändringar avseende ersättningsföreskrifterna att kriterier för fast ersättning bör återspegla yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar och kriterierna för rörlig ersättning bland annat bör återspegla en hållbar och riskjusterad prestation.

<sup>18</sup> 2 kap. 2 a § och 3 kap. 1 § ersättningsföreskrifterna.

<sup>19</sup> 4 kap. 4 § ersättningsföreskrifterna.



FI anser därför att det finns utrymme för förbättringar. Kriterier för rörlig ersättning till risktagare ska baseras på samtliga tre nivåer och i övrigt vara utformade i enlighet med de bestämmelser som reglerar rörlig ersättning till risktagare.

## Tillgänglig ersättningspolicy för alla anställda

Ett företags ersättningspolicy ska vara tillgänglig för alla anställda.<sup>20</sup>

Det förekommer att vissa företag har bilagor till sina ersättningspolicyer som inte är tillgängliga för alla anställda, utan endast för de anställda som är direkt berörda. FI uppfattar att vissa bilagor innehåller information som enligt ersättningsföreskrifterna ska framgå av företagets ersättningspolicy, till exempel kvoten mellan rörlig och fast ersättning.

FI anser därför att de här företagen bör se över tillgängligheten av ersättningspolicyerna med bilagor. Den information som policyerna enligt ersättningsföreskrifterna ska innehålla, ska vara tillgänglig för alla anställda. På så sätt blir det tydligt för alla anställda vilka grunder och principer som styrelsen har beslutat om när det gäller hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp.

## Kontroll och ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda i kontrollfunktionerna ska vara oberoende i förhållande till de affärsområden som de övervakar. De ska även ha lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med företagets ersättningsystem. Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden som de kontrollerar.<sup>21</sup>

## Ansvarsfördelning inom den andra försvarslinjen

I flera företag delar riskkontrollfunktionen och regelefterlevnadsfunktionen ansvaret för att kontrollera de risker som är förknippade med ersättningsystemet. I vissa av de företagens svar framgår det inte tydligt hur ansvaret är fördelat.

FI påminner företagen om vikten av att ha en tydlig ansvarsfördelning för att skapa förutsättningar för en effektiv kontroll.

<sup>20</sup> 4 kap. 5 § ersättningsföreskrifterna.

<sup>21</sup> 3 kap. 8 § och 9 § ersättningsföreskrifterna.

## Mål för rörlig ersättning

Det förekommer att anställda i kontrollfunktioner har rörlig ersättning, främst genom att de ingår i företagsövergripande ersättningsprogram som utgör rörlig ersättning.

När ersättningsföreskrifterna togs fram konstaterade FI att rörlig ersättning kan äventyra den anställdes oberoende och skapa intressekonflikter om ersättningen bestäms utifrån mål som inte är oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.<sup>22</sup> FI understryker därför vikten av att företagen beaktar de särskilda krav som gäller för rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner.

## Intressekonflikter

Få företag som ingår i kartläggningen har identifierat intressekonflikter med anledning av att anställda i kontrollfunktionerna har rörlig ersättning.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner kan innebära intressekonflikter som företagen bör uppmärksamma och hantera.<sup>23</sup> FI understryker därför vikten av att företagen identifierar och hanterar eventuella intressekonflikter.

## Ersättningspolicy som främjar hantering av hållbarhetsrisker

Ersättningsföreskrifterna ställer krav på att ersättningspolicyn överensstämmer med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.<sup>24</sup> Efter kartläggningsperioden har ändrade ersättningsföreskrifter trätt i kraft som ställer krav på att ersättningspolicyn även ska vara könsneutral.<sup>25</sup>

Kartläggningen visar att vissa företag har anpassat, eller arbetar med att anpassa, sina ersättningspolicier till företagets mål om hållbarhet. Exempelvis genom att inkludera hållbarhetsaspekter i de kriterier som används för att bedöma storleken på en anställds rörliga ersättning.

En ersättningspolicy som är anpassad till de mål som företaget har inom hållbarhetsområdet bidrar till att företagets ledning särskilt uppmärksammar målen. Vidare främjar policyn företagets arbete med att nå sina hållbarhetsmål, om den ger anställda incitament att fatta beslut som överensstämmer med företagets hållbarhetsstrategi.<sup>26</sup> FI understryker vikten av att företagen beaktar kravet på att

---

<sup>22</sup> Beslutspromemorian den 17 februari 2011 till ersättningsföreskrifterna.

<sup>23</sup> Se föregående not.

<sup>24</sup> 2 kap. 2 § ersättningsföreskrifterna.

<sup>25</sup> 2 kap. 1 § FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut som trädde i kraft 29 december 2020.

<sup>26</sup> EBA report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms (EBA/REP/2021/18).

ersättningspolicyn ska främja en sund riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande, när de anpassar policyerna till sina hållbarhetsmål.

FI konstaterar att nästan alla företag har anpassat sina ersättningspolicier till kravet på att policyn ska vara könsneutral.

## Slutsatser

FI bedömer att företagen överlag har övergripande strukturer och processer för att hantera de risker som ersättningssystem kan medföra. FI ser samtidigt att det finns utrymme för flera företag att förbättra sina ersättningspolicyer och den praktiska tillämpningen av vissa andra bestämmelser i ersättningsföreskrifterna.

Utifrån de iakttagelser som FI har gjort inom ramen för kartläggningen bedömer vi att företagen överlag har övergripande strukturer och processer för att mäta, styra och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra. Det framgår exempelvis att företagen har övergripande styrdokument på plats, liksom processer för resultatbedömning och för att oberoende bedöma företagens policyer och ersättningssystem.

Vi noterar att företagen har vidtagit åtgärder sedan kartläggningen om ersättningssystem genomfördes 2011. Samtidigt finns det utrymme för flera företag att förbättra tillämpningen av vissa bestämmelser i ersättningsföreskrifterna.

Sammanfattningsvis bör flera företag se över följande områden:

- Bedömningen av vilka ersättningstyper som utgör fast respektive rörlig ersättning.
- Identifieringen av styrelseledamöter som risktagare.
- Hur kvoten mellan rörlig och fast ersättning framgår i ersättningspolicyerna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning, och att den baseras på den totala ersättningen.
- Hur kriterier som företagen utgår från när de fastställer ersättning till anställda framgår i ersättningspolicyerna.
- Att kriterierna som företagen lägger till grund för beslut om rörlig ersättning till risktagare baseras på samtliga nivåer, det vill säga företagsnivå, enhetsnivå och individnivå.
- Ersättningspolicyens tillgänglighet.

FI påminner företagen om vikten av en tydlig ansvarsfördelning mellan kontrollfunktionerna inom den andra försvarslinjen. Vidare understryker vi vikten av att företagen dels beaktar de särskilda krav som gäller för rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner, dels identifierar och hanterar eventuella intressekonflikter med anledning av sådan ersättning.

FI vill också understryka vikten av att företagen beaktar kravet på att ersättningspolicyerna ska främja en sund riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande, när de anpassar policyerna till sina hållbarhetsmål. Slutligen noterar vi att företagen generellt har anpassat sina ersättningspolicyer till kravet på att policyerna ska vara könsneutral.

Resultatet av kartläggningen kan användas inom ramen för FI:s tillsyn och när vi planerar framtida tillsynsaktiviteter.

# Bilaga - Regler och riktlinjer för ersättningsystem

## Tillämpliga bestämmelser under kartläggningsperioden

De krav som ställs på företagens ersättningsystem utgår från reglerna om riskhantering i 6 kap. 2 § och reglerna om rörlig ersättning i 6 kap. 4 c § lagen (2004:297) om bank och finansieringsrörelse. Till det har FI utfärdat föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut och värdepappersbolag (ersättningsföreskrifterna) som baseras på kapitaltäckningsdirektivet (2013/36/EU). Ersättningsföreskrifterna preciserar lagkraven och innehåller bestämmelser om hur företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningsystem kan medföra. Bland annat ställer föreskrifterna krav på utformningen av företagets ersättningspolicy, ersättnings struktur, identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil (risktagare) samt företagets styrning och kontroll av sitt ersättningsystem. Föreskrifterna gäller för banker, inklusive sparbanker och medlemsbanker, samt kreditmarknadsbolag, kreditmarknadsföreningar och värdepappersbolag.

Bestämmelser som fastställer kriterier för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014<sup>27</sup> (kommissionens förordning). Förordningen är bindande och direkt tillämplig i Sverige.

Vidare har Europeiska bankmyndigheten (EBA) gett ut riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22, ersättningsriktlinjerna)<sup>28</sup>.

Ersättningsriktlinjerna är att jämföra med svenska allmänna råd. EBA behandlar även ersättningsystem inom ramen för bland annat en rapport om hantering och tillsyn av hållbarhetsrisker (EBA/REP/2021/18).

## Ändringar i tillämpliga bestämmelser

FI noterar att ändringar har gjorts i ersättningsregelverket efter kartläggningsperioden, och vill därför klargöra att kartläggningen utgår från de regler och riktlinjer som gällde under kartläggningsperioden. De väsentliga

---

<sup>27</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

<sup>28</sup> Uppdaterade riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/04) träder i kraft den 31 december 2021.

regelverksändringar som FI bedömer har betydelse för de iakttagelser och slutsatser som presenteras i denna rapport redogör vi för nedan.

Efter kartläggningsperioden har ändrade ersättningsföreskrifter<sup>29</sup> trätt i kraft. De nya bestämmelserna innehåller bland annat ett nytt krav på att ersättningspolicyn ska vara könsneutral. Vidare har definitionen av risktagare ändrats.

Slutligen har kommissionens förordning, som fastställer kriterier för att identifiera risktagare, ersatts av en ny förordning (EU) nr 2021/923<sup>30</sup>, som började gälla den 14 juni 2021. De kvalitativa kriterierna har i stor omfattning behållits i den nya förordningen, men kravet på att styrelseledamöter ska identifieras som risktagare finns nu i stället i de ändrade ersättningsföreskrifterna.

---

<sup>29</sup> FI:s föreskrifter (FFFS 2020:30) om ändring i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag, och FI:s föreskrifter (FFFS 2021:17) om ändring i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag.

<sup>30</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 2021/923 av den 25 mars 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn som fastställer kriterier för att identifiera ledningsansvar och kontrollfunktioner, väsentliga affärsenheter och betydande inverkan på en berörd affärsenhets riskprofil samt fastställer kriterier för att identifiera anställda eller kategorier av personal vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda eller kategorier av personal som avses i artikel 92.3 i det direktivet.