

Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning;

beslutade den 17 februari 2011.

Finansinspektionen föreskriver¹ följande med stöd av

- 5 kap. 2 § 4 förordningen (2004:329) om bank- och finansieringsrörelse,
- 6 kap. 1 § 9 förordningen (2007:572) om värdepappersmarknaden, och
- 1 § 8 förordningen (2004:75) om investeringsfonder.

1 kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde

1 § Dessa föreskrifter innehåller bestämmelser om hur företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra.

2 § Föreskrifterna gäller för

1. bankaktiebolag,
2. sparbanker,
3. medlemsbanker,
4. kreditmarknadsbolag,
5. kreditmarknadsföreningar,
6. värdepappersbolag, och
7. fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning enligt 1 kap. 4 § lagen (2004:46) om investeringsfonder.

3 § Ett företag som enligt 9 kap. 3 § lagen (2006:1371) om kapitaltäckning och stora exponeringar ansvarar för att de gruppbaseade kraven uppfylls, ansvarar enligt 9 kap. 5 § andra stycket även för att dessa föreskrifter tillämpas på alla företag i den finansiella företagsgruppen, om inte bindande utländsk reglering innebär att vissa delar av föreskrifterna inte kan tillämpas. Detsamma gäller även, enligt 6 § första stycket samma lag, dotterföretag utanför EES.

Ansvaret på gruppnivå omfattar inte företag som ingår i den finansiella företagsgruppen utan att vara dotterbolag till det ansvariga företaget.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/76/EG av den 24 november 2010 om ändring av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG i fråga om kapitalkrav för handelslager och om värdepapperisering samt samlad tillsynsbedömning av ersättningspolitik (EUT L 329, 14.12.2010, s.3–35, Celex 32010L0076).

Definitioner

4 § I dessa föreskrifter ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

1. *Anställda i ledande strategiska befattningar*: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. affärsområdeschefer och regionchefer.

2. *Betydande företag*: Ett företag som har riskvägda tillgångar som uppgår till, eller överstiger, 500 miljarder kronor på balansdagen för föregående räkenskapsår.

3. *Diskretionär pensionsförmån*: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

4. *Ersättning*: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

5. *Ersättningspolicy*: Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar vilka anställda som kan påverka företagets risknivå.

6. *Finansiell företagsgrupp*: Samma betydelse som i definitionen enligt 9 kap. 1 § lagen (2006:1371) om kapitaltäckning och stora exponeringar.

7. *Kontrollfunktion*: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

8. *Rishtagare*: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för företagets räkning eller på annat sätt påverka företagets risker.

9. *Särskilt reglerad personal*: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal enligt 2 kap. 3 §

- a) anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) rishtagare, och

d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

10. *Rörlig ersättning*: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

11. *Verkställande ledning*: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Annan lagstiftning

5 § Dessa föreskrifter påverkar inte ett företags skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt. Föreskrifterna har inte heller någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

2 kap. Generella krav på ersättningspolicy och rörlig ersättning

Ersättningspolicy

1 § Ett företag ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda.

2 § Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

3 § Ett företag ska analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Företaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal i företaget. Företaget ska dokumentera och särskilt motivera om anställda i någon av de personalkategorier som anges i 1 kap. 4 § 9 a–d inte väsentligen anses kunna påverka företagets risknivå och därför inte ska tillhöra företagets särskilt reglerade personal.

Pensionspolicy

4 § Ett företag som tillämpar rörlig ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner ska ha en pensionspolicy. Pensionspolicyn ska överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Företaget ska överlåta eller betala ut diskretionära pensionsförmåner i form av aktier eller sådana instrument som avses i 4 kap. 7 §.

5 § Ett företag ska se till att diskretionära pensionsförmåner som överlåts på en anställd i samband med att den anställde går i pension, omfattas av en tidsperiod på minst fem år inom vilken den anställde inte får förfoga över instrumenten.

Om företaget överlåter diskretionära pensionsförmåner till en anställd innan den anställde går i pension, på grund av att anställningen upphör, ska de diskretionära pensionsförmånerna omfattas av uppskjutande i minst fem år.

Rörlig ersättning

6 § Ett företag ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Begränsning av garanterad rörlig ersättning

7 § Ett företag får inte lämna garanterad rörlig ersättning annat än i samband med nyanställning. Företaget ska begränsa en sådan ersättning till det första anställningsåret.

Risksäkringsstrategier

8 § Ett företag ska säkerställa att dess anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Ersättning i samband med att en anställning upphör

9 § Ett företag ska säkerställa att ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

3 kap. Styrning och kontroll

Styrning

1 § Ett företags styrelse ska besluta om en ersättningspolicy. Beslutet ska grundas på den analys som avses i 2 kap. 3 §. Styrelsen ska se till att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp.

2 § Styrelsen ska besluta om

- a) ersättning till den verkställande ledningen,
- b) ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner, och
- c) åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i företaget.

Ersättningskommitté

3 § Ett betydande företag ska ha en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningsystem. En finansiell företagsgrupp får inrätta en gemensam ersättningskommitté för samtliga företag i gruppen.

Ordföranden och övriga medlemmar i ersättningskommittén får inte ingå i företagets verkställande ledning. Medlemmarna i ersättningskommittén ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

4 § Ersättningskommittén ska bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som avses i 2 §

I beredningen ska det tas hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

5 § Ett företag som inte har inrättat en särskild ersättningskommitté ska utse en särskild ledamot i styrelsen som ska göra bedömningen enligt 3 § och bereda sådana beslut som avses i 4 §. Den särskilda ledamoten får inte ingå i företagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Kontroll

6 § Ett företag ska minst årligen låta en kontrollfunktion granska om företagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

7 § Ett företag ska se till att lämpliga kontrollfunktioner deltar i den bedömnings- och utvärderingsprocess som ersättningskommittén eller den särskilda styrelseledamoten ska göra enligt 3 §.

8 § Ett företag ska se till att anställda i kontrollfunktioner är oberoende i förhållande till de affärsområden de övervakar samt har lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med företagets ersättningssystem.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

9 § Ett företag ska, om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning, se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

4 kap. Ersättningens struktur

Balans mellan fast och rörlig ersättning

1 § Ett företag vars ersättning innehåller rörliga delar, ska se till att det finns en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Företaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Undantag från dessa förhållanden ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

Resultatbedömning och riskjustering

2 § Ett företags bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska företaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Om ett företag använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

3 § Ett företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

4 § Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Information till anställda

5 § Ett företag ska informera sina anställda om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda.

Uppskjutande

6 § Ett företag ska se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal, 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. När företaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska det ta hänsyn till företagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

Företaget ska skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för dels anställda i den verkställande ledningen, dels andra anställda i företagets särskilt reglerade personal, som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp.

Ett företag får betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Aktier och andra instrument

7 § Ett betydande företag ska se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till en anställd i den verkställande ledningen, består av

- a) företagets aktier, andelar eller instrument som är kopplade till företagets aktier eller andelar, eller
- b) andra instrument som uppfyller villkoren för primärkapitaltillskott enligt 7 kap. 16 a § Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om kapitaltäckning och stora exponeringar (FFFS 2007:1) vilka på ett korrekt sätt löpande återspeglar företagets kreditvärdighet.

Om det är lämpligt och möjligt ska företaget låta den rörliga ersättningen enligt första stycket bestå av en kombination av instrument enligt a och b.

Första stycket ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp.

8 § Ett betydande företag ska se till att de aktier, andelar och andra instrument som avses i 7 § omfattas av restriktioner som innebär att den anställde inte får förfoga över instrumenten under minst ett år, eller längre beroende på företagets långsiktiga intressen, efter att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

Ersättningspolicyn ska innehålla regler om den kortaste tid som den anställde inte får förfoga över rörlig ersättning som lämnas i form av aktier, andelar och andra instrument.

Bortfall av ersättning

Justering av uppskjuten ersättning

9 § Ett företag ska säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

1. Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 mars 2011, då Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2009:6) om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag ska upphöra att gälla.

2. Ett företag ska tillämpa dessa föreskrifter på ersättning som följer av avtal som ingåtts före den 1 mars 2011 och som beslutas eller betalas ut efter denna dag, och på ersättning som tjänats in under 2010 som beslutats men ännu inte betalats ut före den 1 mars 2011.

3. Bestämmelserna i 4 kap. 7 § behöver inte tillämpas på rörlig ersättning som tjänats in före den 1 mars 2011 och som beslutas eller betalas ut före den 1 juli 2011.

4. Ett företag ska senast den 31 augusti 2011 underrätta Finansinspektionen om företaget fortfarande har ersättningsförpliktelser som inte stämmer överens med dessa föreskrifter.

MARTIN ANDERSSON

Johan Persson