

Föreskrifter

om ändring i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning;

beslutade den 26 juni 2014.

Finansinspektionen föreskriver¹ med stöd av 5 kap. 2 § 5 förordningen (2004:329) om bank- och finansieringsrörelse, 6 kap. 1 § 10 förordningen (2007:572) om värdepappersmarknaden, och 18 § 10 förordningen (2013:588) om värdepappersfonder i fråga om Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

dels att 1 kap. 2–4 §§, 2 kap. 3 och 7 §§, 3 kap. 3 §, 4 kap. 4, 6, 7 och 9 §§ samt rubriken närmast före 4 kap. 9 § ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas tre nya paragrafer, 2 kap. 2 a, 10 och 11 §§ samt närmast före 2 kap. 10 och 11 §§ nya rubriker av följande lydelse.

1 kap.

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 värdepappersfonder.

3 § Dessa föreskrifter ska, i enlighet med vad som gäller enligt 3 kap. 4 § lagen (2014:968) om särskild tillsyn över kreditinstitut och värdepappersbolag, tillämpas på grupp- eller undergruppsnivå.

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

1. *Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:* Anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 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

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG (EUT L 176, 27.6.2013, s. 338, Celex 32013L0036).

personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

2. *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.

3. *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).

4. *Ersättningspolicy*: Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

5. *Tillsynsförordningen*: Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012.

6. *Kontrollfunktion*: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regel efterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

7. *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.

8. *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.

2 kap.

2 a § Ersättningspolicyn ska innehålla dels kriterier för fastställande av fast ersättning, dels kriterier för fastställande av rörlig ersättning. Av ersättningspolicyn ska skillnaden mellan dessa kriterier framgå tydligt.

3 § Ett företag ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.

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

Inlösen av tidigare anställningskontrakt

10 § Ett företag ska säkerställa att ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med företagets ersättningspolicy och att de är förenliga med bestämmelserna i 4 kap.

Offentliggörande

11 § Ett företag ska på sin webbplats förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningsystem som ställs på företaget i dessa föreskrifter.

Om företaget inte har en webbplats ska det kunna tillhandahålla informationen på annat sätt till allmänheten.

3 kap.

3 § Ett företag som är betydande i fråga om storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet ska ha en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättnings-system. I de fall det finns fler än ett betydande företag i en konsoliderad situation enligt artikel 18 i tillsynsförordningen får det inrättas en gemensam ersättnings-kommitté för samtliga företag i gruppen. Medlemmarna i ersättningskommittén ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Ordföranden och övriga medlemmar i ersättningskommittén ska vara ledamöter i företagets styrelse och får inte vara anställda i företaget.

Andra stycket gäller inte arbetstagarrepresentanter som har utsetts enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

4 kap.

4 § Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets 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.

6 § Ett företag ska se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, 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 anställda. 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 vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, 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.

7 § Ett företag som är betydande i fråga om storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet 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 andra likvärdiga instrument för företag vars aktier eller andelar inte är upptagna till handel på en reglerad marknad, eller

b) andra instrument enligt artiklarna 52 eller 63 i tillsynsförordningen eller andra instrument enligt kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014 av den 12 mars 2014 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU med avseende på tekniska tillsynsstandarder som specificerar de instrumentklasser som på ett tillbörligt sätt återspeglar institutens kreditkvalitet på löpande basis och är avsedda att användas till rörliga ersättningar.

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

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

Bortfall av ersättning

Justering av rörlig ersättning

9 § Ett företag ska säkerställa att rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, inbegripet ersättning som skjuts 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 rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Företaget ska i sin ersättningspolicy fastställa kriterier för tillämpningen av denna paragraf.

Dessa föreskrifter träder i kraft den 2 augusti 2014.

ANNIKA ZERVENS

Markus Ribbing