

Information om ersättningssystem Resurs Bank avseende räkenskapsår 2015

Resurs Bank AB, organisationsnummer 516401-0208, lämnar information om ersättningssystem i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter. Alla belopp nedan är angivna i KSEK.

Ersättningspolicy

Styrelsen i Resurs Bank AB (banken) har antagit en ersättningspolicy som bl.a. innehåller grundläggande principer avseende betalning av ersättningar. Under 2015 har styrelsen utsett en styrelseledamot som ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut. Banken har en kontrollfunktion som ska när det är lämpligt och i vart fall årligen självständigt granska om bankens hantering av ersättningar överensstämmer med regelverket. Särskilt reglerad personal har identifierats utifrån Finansinspektionens föreskrifter.

Ersättningssystemets utformning

Ersättningar till bankens anställda kan utgöras av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pensionsavsättningar.

Bankens fördelning mellan fast och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Banken bedömer att det finns en lämplig balans och har begränsat den rörliga ersättningen i förhållande till den fasta ersättningen. Avtal som reglerar rörlig ersättning har ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning.

Bolaget lönesättning är individuell och differentierad. Lönekriterierna grundas på en systematisk bedömning av den enskilda medarbetarens utförda arbetsuppgifter, rollens svårighetsgrad, arbetsresultat/måluppfyllelse och i övrigt bidrag till verksamhetsförbättringar.

Våra kriterier för rörlig ersättning baseras såväl på den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och bolagets totala resultat. Rörlig ersättning utbetalas endast i kontanter.

Rörliga ersättningar intjänade under 2015 är kopplade till kvantitativa mål och banken har tillsett att samtliga mål avseende rörliga ersättningar för 2015 går att mäta på ett tillförlitligt sätt. Banken har beaktat att anställda som självständigt kan besluta i kreditfrågor inte ska ha mål kopplade till försäljning som de kan påverka genom egna kreditbeslut. Detta för att en anställd som tillhör denna personalkategori inte ska kunna utöva inflytande på bankens risknivå.

Bankens bedömning är att man tillämpar en risknivå som står väl i proportion till bankens intjäningsförmåga.

Rörliga ersättningar förekommer huvudsakligen inom affärssegmentet Payment Solutions och i mycket begränsad omfattning i syfte att uppmuntra anställda till att prestera ett bättre försäljningsresultat för bankens räkning.

Årligen görs en analys som dokumenteras i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Principer för uppskjuten utbetalning

För en anställd som kan påverka bankens risknivå och tillhör personalkategorin särskilt reglerad personal ska principer för uppskjuten utbetalning tillämpas. Ersättning vars utbetalning har skjutits upp kan falla bort helt eller delvis, om det i efterhand visar sig att den anställde, resultatenheten eller banken inte uppfyllt resultatkriterierna.

Det har under 2015 inte förekommit rörliga ersättningar som överstiger 100 KSEK till anställda som kan påverka bankens risknivå.

Genom företagsförvärv under 2014 samt 2015 tillämpas det uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning för ett antal medarbetare som kan påverka risknivån inom de förvärvade bolagen. Utbetalning sker jämt fördelat under en treårsperiod 2016-2018. Beloppet för utestående uppskjuten betalning är 5 348 KSEK och av det är 3 824 KSEK intjänat under räkenskapsåret.

Ersättningar i övrigt

Inga anställda har ersättning på 1 miljon EUR eller mer.

Inga avgångsvederlag har utbetalats under räkenskapsåret.

Det har inte förekommit garanterade rörliga ersättningar under 2015 och bankens avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.

Förhållande mellan fast och rörlig ersättning 2015

Löner och andra ersättningar kostnadsförda under 2015 uppgick till totalt för koncernen 246 766 KSEK.

Kostnadsförda totalbelopp för styrelse, VD och andra befattningshavare (25 personer)

Fast ersättning	20 674
Rörlig ersättning	615

Kostnadsförda totalbelopp för övriga anställda som kan påverka koncernens risknivå (12 personer)

Fast ersättning	9200
Rörlig ersättning	524