

## Information om ersättningssystem Resurs Bank koncernen avseende räkenskapsår 2016

Resurs Bank AB, organisationsnummer 516401-0208, lämnar information om ersättningssystem i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) uppdaterad genom (FFFS 2014:22) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om offentliggörande av information kring ersättningssystem.

Den regleringsmässiga konsolideringen (konsoliderad situation) består av Resurs Holding AB (moderbolaget), samt Resurs Bank koncernen. Banken kommer nedan även att redogöra för moderbolagets ersättningar.

### Ersättningspolicy och beslutsgångar

Styrelsen i Resurs Bank AB (Banken) har antagit en ersättningspolicy som bl.a. innehåller grundläggande principer avseende betalning av ersättningar. Av ersättningspolicyn framgår hur principerna för fast respektive rörlig ersättning tillämpas. Styrelsen i Resurs Holding AB har inrättat ett ersättningsutskott som bland annat ansvarar för att bereda styrelsebeslut om väsentliga ersättningsfrågor samt följa upp och utvärdera ersättningssystemet och policyn för ersättningar och förmåner. Utskottet består av tre ledamöter och har under 2016 haft tre möten.

Banken analyserar minst en gång per år vilka risker Banken är eller kan komma att bli exponerad för med Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifierar anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Av Resurs Bank koncernens 570 anställda (medelantalet för 2016) har 33 medarbetare identifierats som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Banken har kontrollfunktioner som granskar om bankens hantering av ersättningar överensstämmer med externa och interna regelverk samt ersättningspolicyns effekter på Bankens riskprofil.

### Allmänt om ersättningssystemets utformning

Ersättningspolicyn stödjer Bankens affärsidé, vision och övergripande mål. För att banken ska nå sina mål är det viktigt att Banken har medarbetare med relevanta färdigheter och kompetenser, som är engagerade och motiverade i sitt arbete och som tar ansvar för såväl verksamhetens som sin egen utveckling.

Ersättningar till Resurs Bank koncernens anställda kan utgöras av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pensionsavsättningar.

## Fast ersättning

Resurs Bank koncernens lönesättning är individuell och differentierad. Lönekriterierna grundas på en systematisk bedömning av den enskilda medarbetarens utförda arbetsuppgifter, rollens svårighetsgrad, arbetsresultat/måluppfyllelse, agerande utifrån våra värderingar och i övrigt bidrag till verksamhetsförbättringar. Den fasta ersättningen utvärderas årligen och speglar en marknadsmässig ersättningsnivå.

## Rörlig ersättning

Nedan redogörs för rörliga ersättningar som förekommit i respektive bolag inom Resurs Bank koncernen. I moderbolaget (Resurs Holding AB) har det inte utgått någon rörlig ersättning.

### Resurs Bank AB

Huvuddelen av medarbetarna inom Banken har ingen rörlig ersättning, vilket även inkluderar CEO, samtliga ledande befattningshavare samt identifierad anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

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

Bankens fördelning mellan fast och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Det maximala förhållandet mellan rörlig och fast ersättning sätts i enlighet med gällande lagstiftning.

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 och ersättning utbetalas endast i kontanter.

Rörliga ersättningar intjänade under 2016 är kopplade till kvantitativa mål och Banken har tillsett att samtliga mål avseende rörliga ersättningar för 2016 går att mäta på ett tillförlitligt sätt. Banken har även 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.

## yA Bank AS (dotterbolag)

Inom dotterbolaget har såväl ledning som samtliga medarbetare möjlighet till en årlig rörlig ersättning.

Kriterierna för den rörliga ersättningen är avkastning eget kapital utifrån riskjusterad resultatavkastning.

Avtal som reglerar rörlig ersättning har ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning och ersättning utbetalas endast i kontanter.

Den kan max uppgå till 4,5 månadslöner för medlemmar av ledningen och upp till tre månadslöner för övriga medarbetare.

## Principer för uppskjuten utbetalning

### Resurs Bank AB

För en anställd som identifierats som anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens risknivå 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 2016 inte förekommit intjänade rörliga ersättningar som överstiger 100 KSEK till anställda som kan påverka bankens risknivå.

I och med företagsförvärv under 2014 tillämpar Banken uppskjuten utbetalning av tidigare intjänad rörlig ersättning för ett antal anställda i de förvärvade bolagen som identifierats som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens risknivå. Utbetalning sker jämt fördelat under en treårsperiod där sista utbetalningen sker i april 2017.

## yA Bank AS (dotterbolag)

Inom dotterbolaget tillämpas uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning. För ledning och arbetstagarrepresentanter i styrelsen har 60 % av utfallet gällande den rörliga ersättningen skjutits upp till utbetalning en gång per år, jämnt fördelat över en tre års period.

För övrig särskilt reglerad personal hanteras uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning utifrån gällande norsk lagstiftning vilket innebär att 50 % skjuts upp för utbetalning jämt fördelat över en tre års period.

## Kostnadsförda belopp för ersättningar 2016

### Kostnadsförda totalbelopp

Mer information om totalbeloppen finns i Resurs Banks respektive Resurs Holdings årsredovisning för räkenskapsåret 2016.

Summa personalkostnader kostnadsförda under 2016 uppgick till totalt för Resurs Bank koncernen 424 339 KSEK.

Kostnadsförda ersättningar för Resurs Holding AB (moderbolaget) samt Resurs Bank koncernen avseende styrelse, VD och andra ledande befattningshavare (17 personer) uppgick till 25 488 KSEK vilket inkluderar ersättning för VD och CFO som erhåller ersättning från moderbolaget samt person som fakturerar moderbolaget för sina tjänster.

Ingen rörlig ersättning har utgått för denna kategori under 2016.

Kostnadsförda totalbelopp för övriga anställda som identifierats som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Resurs Bank koncernens risknivå (25 personer) är 37 928 KSEK.

### Intjänad, utbetald och uppskjuten rörlig ersättning 2016

#### Resurs Bank AB

I Banken inom Segmentet Payment Solutions har rörlig ersättning i form av bonus intjänats om 3 350 KSEK som är fördelat på 31 personer. För intjänad rörlig ersättning under 2016 i Banken behöver inte uppskjuten utbetalning tillämpas.

Utbetalning av tidigare uppskjuten rörlig ersättning från de tidigare förvärvade bolagen till anställda (6 personer) vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens risknivå har under 2016 utbetalats med 806 KSEK.

Uppskjuten utbetalning för tidigare intjänad rörlig ersättning från de tidigare förvärvade bolagen till anställda (6 personer) om identifierats som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens risknivå uppgår per den sista december 2016 till 630 KSEK.

Det finns ingen uppskjuten utbetalning till ledningen för tidigare intjänad rörlig ersättning.

#### yA Bank AS

Inom dotterbolaget har samtliga anställda (44 personer) erhållit en resultatbaserad bonus för 2016 och intjänat belopp är 6 251 KSEK fördelat på 44

personer. För ledning och identifierade riskpersoner tillämpas uppskjuten utbetalning.

Utbetalning av tidigare uppskjuten rörlig ersättning som utbetalats under 2016 är till

Ledning (3 personer) är 690 KSEK

Identifierade riskpersoner (4 personer) 223 KSEK

Totalt utbetald uppskjuten rörlig ersättning under 2016 är 913 KSEK

Uppskjuten utbetalning för 2016 samt för tidigare intjänad rörlig ersättning är per den sista december

Ledning (5 personer) 1 892 KSEK

Identifierade riskpersoner (5 personer) 658 KSEK

Totalt utestående uppskjuten rörlig ersättning är 2 550 KESK

## Ersättningar i övrigt

Inga anställda har under 2016 erhållit ersättning motsvarande 1 miljon EUR eller mer.

Ingen så kallad sign on eller stay on bonus har beviljats eller utbetalats under året och inga tantiem eller avgångsvederlag har utbetalats under räkenskapsåret.

Det har inte förekommit garanterade rörliga ersättningar under 2016 och bankens avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.