

Information om ersättningsystem Resurs Bank avseende räkenskapsår 2012

Resurs Bank AB, organisationsnummer 516401-0208, lämnar information om ersättningsystem 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. Banken har utsett en styrelseledamot som ansvarar för att bereda ersättningsbeslut samt upprättat en kontrollfunktion som ska när det är lämpligt och i vart fall årligen självständigt granska om bankens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicy. Särskilt reglerad personal har identifierats enligt Finansinspektionens föreskrifter.

Ersättningsystemets 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 ska ha ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning.

Rörliga ersättningar intjänade under 2012 är kopplade till kvantitativa mål. Banken har tillsett att samtliga mål avseende rörliga ersättningar för 2012 går att mäta på ett tillförlitligt sätt. Banken har beaktat att anställda som självständigt kan besluta i kreditfrågor inte bör ha mål kopplade till endast försäljning som de kan påverka genom 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 tillämpas i mycket begränsad omfattning i syfte att uppmuntra anställda till att prestera ett bättre resultat för bankens räkning.

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 2012 inte förekommit rörliga ersättningar som överstiger 100 KSEK till anställda som kan påverka bankens risknivå och banken behöver därför inte tillämpa uppskjuten utbetalning.

Ersättningar 2012

Löner och andra ersättningar kostnadsförda under 2012 uppgick till totalt 82 667 KSEK varav kostnadsförda rörliga ersättningar uppgick till totalt 2 233 KSEK. Totalt har det utgått rörlig ersättning till 95 personer, varav 2 personer avser ledande befattningshavare.

Kostnadsförda totalbelopp för styrelse, VD och andra befattningshavare (20 personer)

Fast ersättning	15 123
Rörlig ersättning	181

Kostnadsförda totalbelopp för övriga anställda som kan påverka företagets risknivå (7 personer):

Fast ersättning	4 002
Rörlig ersättning	0

Ersättningar som har betalats ut till anställda under 2012 uppgick till totalt 77 155 KSEK varav 75 885 KSEK intjänats under 2012 och resten under tidigare år. All rörlig ersättning intjänad under 2012 har utbetalats kontant under 2012 och 2013. Utestående intjänade ersättningar under 2012 uppgick per 2012-12-31 till 1 609 KSEK.

Det har inte förekommit garanterade rörliga ersättningar under 2012 och bankens avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.