Information om ersättningsystem Resurs Bank avseende räkenskapsår 2013

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. Banken har utsett en styrelseledamot som ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt upprättat 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 ska ha ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning.

Rörliga ersättningar intjänade under 2013 är kopplade till kvantitativa mål. Banken har tillsett att samtliga mål avseende rörliga ersättningar för 2013 går att mäta på ett tillförlitligt sätt. Banken har beaktat att anställda som självständigt kan besluta i kreditfrågor inte bör 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 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 2013 inte förekommit rörliga ersättningar som överstiger 100 KSEK till anställda som kan påverka bankens risknivå och banken behöver därför inte tillämpa uppskjuten utbetalning.

RESURS BANK

Ersättningar 2013

Löner och andra ersättningar kostnadsförda under 2013 uppgick till totalt 116 738 KSEK varav kostnadsförda rörliga ersättningar uppgick till totalt 3 901 KSEK. Totalt har det utgått rörlig ersättning till 144 personer, varav 0 personer avser ledande befattningshavare.

Kostnadsförda totalbelopp för styrelse, VD och andra befattningshavare (12 personer):

Fast ersättning	14 000
Rörlig ersättning	0

Kostnadsförda totalbelopp för övriga anställda som kan påverka företagets risknivå (11 personer):

Fast ersättning	7 420
Rörlig ersättning	0

Ersättningar som har betalts ut till anställda under 2013 uppgick till totalt 114 266 KSEK varav 112 657 KSEK är intjänat under 2013 och resten under tidigare år. Utestående intjänade ersättningar under 2013 uppgick per 2013-12-31 till 1 951 KSEK.

Det har inte förekommit garanterade rörliga ersättningar under 2013 och bankens avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.