

Föreskrifter om ändring i Finansinspektions föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag;

beslutade den 15 december 2020.

Finansinspektionen föreskriver¹ med stöd av 5 kap. 2 § 5 förordningen (2004:329) om bank- och finansieringsrörelse och 6 kap. 1 § 9 förordningen (2007:572) om värdepappersmarknaden i fråga om Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag

dels att 1 kap. 4 §, 2 kap. 1 och 5 §§ samt 4 kap. 6–8 §§ ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas fyra nya paragrafer, 1 kap. 2 a och 4 a §§ samt 4 kap. 6 a och 7 a §§, av följande lydelse.

1 kap.

2 a § Bestämmelserna i 2 kap. 5 § samt 4 kap. 6 och 7 §§ gäller inte för ett företag

1. som inte är ett stort institut enligt definitionen i artikel 4.1.146 i tillsynsförordningen, och
2. vars tillgångar i genomsnitt och på enskild nivå är lika med eller mindre än fem miljarder euro för de fyra närmast föregående räkenskapsåren.

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

1. *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.

2. *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 och bilförmåner.

3. *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.

4. *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.

¹Jfr 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, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878.

5. *Kontrollfunktion*: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

6. *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.

7. *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.

4 a § Med *anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil* avses i dessa föreskrifter följande:

1. Styrelseledamöter och anställda som ingår i den verkställande ledningen.

2. Anställda med ledningsansvar för företagets kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter.

3. En anställd som har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret om

a) hans eller hennes ersättning är lika med eller högre än 500 000 euro och lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen som ges till de som avses i 1, och

b) han eller hon arbetar inom en väsentlig affärsenhet och tjänsten är sådan att den har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil.

4. Andra anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt den delegerade förordning som Europeiska kommissionen antagit med stöd av artikel 94.2 i 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.

2 kap.

1 § Ett företag ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda och vara könsneutral.

5 § Ett företag ska se till att diskretionära pensionsförmåner som överläts på en anställd i samband med att den anställde går i pension, omfattas av en tidsperiod på minst fem år inom vilken den anställde inte får förfoga över instrumenten.

Om företaget överläter diskretionära pensionsförmåner till en anställd innan den anställde går i pension, på grund av att anställningen upphör, ska de diskretionära pensionsförmånerna omfattas av uppskjutande i minst fem år.

Första och andra styckena ska inte tillämpas på en anställd vars årliga rörliga ersättning uppgår till maximalt 50 000 euro och inte motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning.

4 kap.

6 § Ett företag ska se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, skjuts upp minst fyra år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. 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.

Tidsperioden för uppskjutande ska inte vara kortare än fem år för en styrelseledamot och en anställd i den verkställande ledningen för ett institut som är betydande i fråga om storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Företaget ska skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och 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.

6 a § Kravet på uppskjutande enligt 6 § ska inte tillämpas på en anställd vars årliga rörliga ersättning uppgår till maximalt 50 000 euro och inte motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning.

7 § Ett företag ska se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, består av

a) företagets aktier, andelar eller instrument som är kopplade till företagets aktier eller andelar, eller andra likvärdiga instrument, 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.

7 a § Kravet på utbetalning i aktier, andelar eller andra instrument enligt 7 § ska inte tillämpas på en anställd vars årliga rörliga ersättning uppgår till maximalt 50 000 euro och inte motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning.

8 § Ett företag ska se till att sådana aktier, andelar och andra instrument som avses i 7 § omfattas av restriktioner som innebär att en anställd inte får förfoga över instrumenten under minst ett år, eller längre beroende på företagets långsiktiga intressen, efter att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

Ersättningspolicyn ska innehålla regler om den kortaste tid som den anställde inte får förfoga över rörlig ersättning som lämnas i form av aktier, andelar och andra instrument.

Dessa föreskrifter träder i kraft den 29 december 2020.

ERIK THEDÉEN

Sara Ehnlund Martinussen