

Policy för ersättning till de anställda på SIP Nordic Fondkommission AB

Antagen:	Ansvarig:	Version:	Intern/extern:
7.0 = 2017-11-13	VD	6.0 = 2017-04-24 5.0 = 2016-04-18 4.0 = 2015-09-07 3.0 = 2015-03-02 2.0 = 2014-12-15 1.0 = 2014-03-17	Intern

1. Mål och syfte

Denna policy ska fungera som stöd för SIP Nordic Fondkommission AB ("SIP" eller "Instituttet") när det gäller frågor kring ersättningar och utformning av Institutets ersättningssystem. Nedan följer de principer som ska gälla för ersättningar till de anställda.

Denna policy har författats med utgångspunkt i lagen om värdepappersmarknaden samt kraven i FI:s bindande föreskrifter 2011:1. I den mån det är möjligt beaktar policyn även riktlinjer från EBA (riktlinjer om en sund ersättningspolicy, gäller från 1 januari 2017) och Esma (riktlinjer om ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)) då dessa ska anses utgöra allmänna råd. För dessa gäller principen "följ eller förklara" och SIP har för avsikt att tillämpa de allmänna råden när de inte står i konflikt med FI:s bindande föreskrifter.

2. Omfattning

Riktlinjerna gäller för alla personer med anställning hos SIP. Samtliga kringgåenden av policyn eller agerande som står i strid med dess syfte är förbjudna.

3. Definitioner

Verkställande ledning

VD, eventuell vice VD samt i Institutet aktivt arbetande styrelseledamöter.

Ledningsgrupp

I ledningsgruppen ingår utöver personer i den Verkställande ledningen även ansvarig för Backoffice. Ledningsgruppen har dock inte någon företagsledande funktion, utan endast är till för informationsspridning och samordning mellan företagets olika delar.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil

En anställd tillhörande en personalkategori som, enligt SIP samt enligt Kommissionens delegerade förordning (EU) nr. 604/2014, i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå (exempelvis genom att ingå eller avsluta avtal). Denna kategori anställda anges i punkten 4 och motiveringen till indelningen finns med i denna policys bilaga 2.

Ersättning

Alla ersättningar och förmåner som ett företag betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, m.m.).

Rörlig ersättning

En på förhand, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen (som till belopp eller omfattning inte är fastställd). Som rörlig ersättning räknas i detta sammanhang inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida risktaganden som kan ha påverkan på företagets resultat- eller balansräkning.

Fast ersättning

Den ersättning som inte är rörlig enligt definitionen i denna policy. Ersättningen kan indikeras vara fast när villkoren för att bevilja den och beloppet för den:

- a. baseras på i förväg fastställda kriterier,
- b. är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänstestår,
- c. är transparenta i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställde,
- d. är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- e. inte går att återkalla och det permanenta beloppet endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- f. inte går att sänka, innehålla eller upphäva av institutet,
- g. inte ger incitament för risktagande,
- h. inte är beroende av resultat.

Kontrollfunktion

En funktion för riskhantering, regelefterlevnad (Compliance), internrevision eller liknande. Samtliga SIP:s kontrollfunktioner utförs av externa parter och deras ersättning regleras därmed i uppdragsavtal.

Övriga intressenter

Till kategorin "Övriga intressenter" hör exempelvis konsulter och anknutna ombud som deltar i värdepappersrörelsen.

4. Riskanalys

Då SIP inte erbjuder rörliga ersättningar till anställda har SIP inte upprättat en mer djupgående riskanalys av sitt ersättningssystem. För det fall rörlig ersättning ska betalas ut ska riskfunktionen först analysera den rörliga ersättningens konstruktion och säkerställa att den är acceptabel i förhållande till Institutets riskaptit och ekonomiska situation. Därtill ska riskfunktionen assistera SIP med riskjustering av den vinst som ska ligga till grund för rörlig ersättning enligt punkten 6.4 nedanför.

4.1 Att utvärdera vilka anställda som ska räknas som "anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil"

SIP måste varje år utvärdera de anställda som ska anses utgöra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil. Dessa anställda beskrivs i denna policys bilaga 2.

När SIP ska identifiera de anställda som ska räknas som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil ska SIP utgå ifrån Kommissionens delegerade förordning (EU) nr. 604/2014. I den finns ett antal kriterier för vilka personer som ska anses ingå i denna personalkategori (se bilaga 1).

Bedömningen ska utgå från både kvalitativa och kvantitativa egenskaper hos personalen.

Minst följande ska dokumenteras i bilaga 2 till denna policy:

- Resultatet av bedömningen
- Grunden för motiveringen och bedömningen av de identifierade personerna
- Strategin som används för att bedöma de risker som uppstår i samband med SIP:s affärsstrategi och verksamhet
- Hur bedömningen har utförts
- Vilka som är delaktiga i egenbedömningen och vad för roll de har i denna

5. Ersättningssystemets sammansättning

SIP:s ersättningssystem ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet. Ersättningssystemet ska utformas så att det har en god och medveten balans mellan fasta och rörliga delar.

Resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning ska baseras på en längre mätperiod och inkludera kvalitativa moment och bedömning av resultatet över minst ett år.

I de fall en anställd omfattas av ett ersättningssystem som innehåller en rörlig del, ska resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning baseras på en längre mätperiod (minst 1 år) och inkludera kvalitativt moment.

6. Kriterier för fastställande av rörlig ersättning

För det fall rörlig ersättning (bonus) ska betalas ut ska denna bedömas för respektive anställd och utifrån ett eller flera av följande kriterier:

- 1) Företagets resultat
- 2) Vilka budgetmål den anställda uppnått
- 3) De övriga mål den anställde uppnått
- 4) Vilka mål den anställde uppnått utifrån kvalitativa variabler

6.1 Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil

Rörlig ersättning måste alltid beakta riskanalysen och de anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil. Dessa anställdas rörliga ersättningar ska baseras på den anställdes resultat (såväl finansiellt och icke-finansiellt) samt den berörda affärsenhetens och SIP:s totala resultat. En anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil får aldrig erhålla en rörlig ersättning som är mer än 100 % av den anställdes fasta ersättning.

För det fall rörlig ersättning ska betalas ut ansvarar den särskilt utsedde styrelseledamoten för att i samråd med Compliance ta fram kriterier för vilka finansiella och icke-finansiella kriterier som ska bedömas för att rörlig ersättning ska kunna utgå. Detta måste även korrelera med innehållet i den anställdes anställningsavtal.

6.2 Storlek på den rörliga ersättningen

SIP:s rörliga ersättning får inte vara så stor att den urholkar kapitalbasen. Den rörliga ersättningen ska kunna sättas till noll om situationen kräver det. SIP får enbart lämna garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Sådan rörlig ersättning ska enbart kunna erhållas det första anställningsåret. När SIP beslutar om hur stor del av den totala ersättningen som ska vara rörlig ska följande beaktas:

- 1) Kostnaden för, och storleken på det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat
- 2) Storleken av, och kostnaden för likviditetsrisken
- 3) Möjligheten att förväntade framtida intäkter inte realiserar

I de fall Institutet har ett positivt resultat begränsas storleken för bonus enligt följande:

- 1) 25 % av den vinst som uppkommit ska användas för att förstärka kapitalbasen,
- 2) 25 % av den vinst som uppkommit ska användas till utdelning till aktieägaren och
- 3) 50 % av den vinst som uppkommit ska användas så som SIP:s ägare beslutar. Beroende av SIP:s situation kan vinst användas till utdelning och/eller till att finansiera interna utvecklingsprojekt. Denna del av vinsten kan också delas ut till personalen som bonus.

6.3 Den rörliga ersättningens komponenter

- Aktier och optioner i Institutet
- Kontant utbetalning

6.4 Riskjustering av vinsten

Innan SIP avsätter del av vinst till rörlig ersättning, så ska vinsten justeras för risk. Tillämpning av riskjusterad vinst, sker utifrån Institutets Riktlinjer för kapitaltäckning och riskanalys. Både de risker som är aktuella och de som är framtida ska beaktas.

6.5 Avgångsvederlag

Vid fastställande av eventuellt avgångsvederlag tillämpar Institutet samma principer som för ersättning ovan. Avgångsvederlag får inte vara så stort att den urholkar kapitalbasen. Det ska kunna sättas till noll om situationen kräver det.

När SIP avtalar om avgångsvederlag ska följande beaktas:

- 1) Kostnaden för, och storleken på det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat
- 2) Storleken av, och kostnaden för likviditetsrisken
- 3) Möjligheten att förväntade framtida intäkter inte realiserar

7. Kriterier för fastställande av fast ersättning

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig, men ej marknadsledande och attraherar individer som delar Institutets värderingar rörande långsiktighet, försiktighet och ömsesidig lojalitet.

7.1 Övriga förmåner

Övriga ersättningar och förmåner inkluderar företagshälsovård, friskvårdsbidrag och liknande förmåner. VD äger därutöver rätt att med styrelsens godkännande besluta om gratifikationer till anställda som ej bedöms kan påverka Institutets risknivå.

8. Inlösen av tidigare anställningskontrakt

SIP ska säkerställa att sådana ersättningspaket som används för att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt är i överenskommelse med denna ersättningspolicy.

9. Treårig utbetalningsfrist

För anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil ska utbetalning av den rörliga ersättningen/bonusen skjutas upp med 60 % i tre år. Bonusen betalas ut med 20 % per år pro rata. Detta innebär följande:

- År 1: 40 % av den rörliga ersättningen betalas ut direkt, 60 % hålls inne.
- År 2: 40 % av den rörliga ersättningen för år 2 betalas ut, 60 % hålls inne, 20 % av den innehållna ersättningen från år 1 betalas ut.
- År 3: 40 % av den rörliga ersättningen för år 3 betalas ut, 60 % av år 3:s ersättning hålls inne, 20 % av den innehållna ersättningen från år 1 betalas ut, 20 % av den innehållna ersättningen från år 2 betalas ut.
- År 4: 40 % av den rörliga ersättningen för år 4 betalas ut, 60 % av år 4:s ersättning hålls inne, 20 % av den innehållna ersättningen från år 1 betalas ut, 20 % av den innehållna ersättningen från år 2 betalas ut, 20 % av den innehållna ersättningen från år 3 betalas ut.
- År 5: 40 % av den rörliga ersättningen för år 5 betalas ut, 60 % av år 5:s ersättning hålls inne, 20 % av den innehållna ersättningen från år 2 betalas ut, 20 % av den innehållna ersättningen från år 3 betalas ut, 20 % av den innehållna ersättningen från år 4 betalas ut.

I den mån aktier, aktierelaterade eller andra finansiella instrument ingår i ersättningen får den anställda inte få förfoga över dessa eller värdet av dessa under minst 3 år.

Regleringen ska inte påverka avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare där till exempel villkoret för utbetalning är att arbetstagaren stannar kvar i Institutet en viss tid. Däremot kan regleringen om uppskjuten utbetalning träda in om denne lämnat SIP.

Uppskjuten bonus fonderas på konto hos Custodian och regleras i avtal med anställd.

10. Bortfall av ersättning

Rörlig ersättning till sådana anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil och som skjutits upp (i enlighet med punkten 9 ovan) ska kunna minskas eller helt ställas in, om det framkommer att underlaget för resultatmätningen varit felaktig eller att Institutets ställning försämrats avsevärt.

11. Intressekonflikter

Intressekonflikter som kan uppstå i samband med utformning av ersättningssystemet ska hanteras i enlighet med SIP:s riktlinjer för hantering av intressekonflikter. Nya ersättningsstrukturer ska således granskas utifrån ett intressekonfliktperspektiv redan innan de beslutas.

SIP ska utforma sitt ersättningssystem så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iaktta kundernas intressen. Ytterligare information om hur exempelvis rådgivare ersätts framgår av SIP:s riktlinjer för hantering av intressekonflikter.

12. Styrelseledamot med ansvar för ersättningsfrågor

Styrelsen ska utse en i förhållande till den verkställande ledningen oberoende styrelseledamot som ansvarar för ersättningsfrågor samt att bereda förslag till ev. rörlig ersättning. Styrelsens ansvar och uppgifter beträffande ersättning regleras i styrelsens arbetsordning. Den särskilt utsedde ledamoten ska dokumentera de förslag som denne lägger fram till styrelsen.

Den särskilt utsedde ledamoten är:

- Styrelsens ordförande

Styrelsen beslutar om avgångsvederlag samt all eventuell rörlig ersättning.

13. Ramar för övriga intressenter

SIP:s anknutna ombud ska upprätta egna riktlinjer för ersättningar som ska tillämpas på deras ersättningsmodeller för att säkerställa att inga ersättningar påverkar Institutets kunder eller SIP negativt. En årlig uppföljning av ombuden samt kontroll av rådgivningsprotokoll ska säkerställa detta.

De konsulter som deltar i värdepappersrörelsen utgörs enbart av kontrollfunktioner samt ekonomifunktionen. Det finns inga incitament eller rörliga ersättningar som skulle kunna påverka dessa funktioners objektivitet eller ge dessa incitament att ta risk för Institutets del.

14. Uppföljning och kontroll

14.1 Årlig kontroll av policy och ersättningssystem

Internrevisionsfunktionen ska årligen granska om SIP:s ersättningar överensstämmer med denna policy. I den kontroll som internrevisionsfunktionen genomför ska ekonomifunktionen och compliancefunktionen vara behjälpliga.

Internrevisionsfunktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall internrevisionsfunktionen finner brister i ersättningssystemet ska styrelsen skyndsamt upprätta och genomföra en åtgärdsplan för att komma tillrätta med bristerna.

14.2 Compliancefunktionens roll

Compliance ska även avlägga rapporter omgående när så behövs och ska vid behov även delta i den utsedde styrelseledamotens beredning av ärenden om ersättning.

15. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

En redogörelse för företagets ersättningar offentliggörs i årsredovisningen, eller i en bilaga till denna. Om redogörelsen inte tas in i eller läggs som bilaga till årsredovisningen, ska Institutet i årsredovisningen upplysa om att informationen finns på Institutets webbsida. Redogörelsen ska finnas tillgänglig minst ett år efter att den offentliggjorts.

Institutet ska lämna relevant, tydlig och begriplig information om Institutets ersättningar. Institutet redovisar information om ersättningssystemet minst en gång per år. SIP:s VD ansvarar för att det alltid ligger en uppdaterad version av SIP:s ersättningspolicy på hemsidan.

För det fall policyn inte ska publiceras sin helhet ska information ändå publiceras på hemsidan rörande hur SIP uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) ställer på SIP i egenskap av värdepappersbolag.

Styrelsen ansvarar ytterst för att informationen ovan publiceras. Informationen publiceras genom att SIP:s vid var tid gällande ersättningspolicy finns publicerad på Institutets hemsida.

16. IKLU

SIP ska beakta ersättningssystemet när den interna kapital- och likviditetsutvärderingen utförs.

17. Risksäkringsstrategier

Det är förbjudet för samtliga anställda att nyttja sig av risksäkringsstrategier för att överföra nedåtrisken i rörlig ersättning till en annan part genom säkring eller vissa typer av försäkringar. Samtliga anställda åtar sig att följa samtliga SIP:s interna styrdokument och därmed anses de bundna av detta förbud genom denna policy och särskilt intyg krävs därmed inte.

18. Information till anställda

SIP ska dels informera anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. På SIP ansvarar VD för att de anställda informeras om ersättningspolicyn. Grunder för rörlig ersättning dokumenteras och förvaras i personalpärmen hos SIP.

Bilaga 1

KOMMISSIONENS DELEGERADE FÖRORDNING (EU) nr 604/2014

av den 4 mars 2014

som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil

EUROPEISKA KOMMISSIONEN HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

med beaktande av 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 ⁽¹⁾, särskilt artikel 94.2, och

av följande skäl:

- (1) Direktiv 2013/36/EU, särskilt artikel 74, kräver att instituten ska ha en robust företagsstyrning och effektiva processer för att identifiera, hantera, övervaka och rapportera risker som de är eller kan bli exponerade för. Dessa styrformer och processer måste vara heltäckande och stå i proportion till karaktären, omfattningen och komplexiteten hos de inneboende riskerna i affärsmodellen och institutets verksamhet. De måste beakta bland annat de särskilda risker som identifieras i artiklarna 79–87 i direktivet. Styrformerna och processerna granskas av behöriga myndigheter som en del av den översyn och utvärdering som görs enligt artikel 97 i direktivet. De risker som identifierats beaktas av instituten i den interna processen för bedömning av kapitalbehov i enlighet med artikel 73 i samma direktiv.
- (2) Enligt de ramar för tillsyn som fastställs i direktiv 2013/36/EU ska alla institut identifiera de anställda vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. De kriterier som används för att bedöma hur väsentlig den inverkan är som personalens yrkesutövning har på riskprofilen, bör beakta den potentiella inverkan som personalen har på grundval av sina befogenheter och ansvarsområden och institutets risk- och resultatindikatorer. Institutets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet bör beaktas i bedömningen. Kriterierna bör till fullo återspegla alla risker som institutet eller gruppen är exponerade eller kan exponeras för. Detta bör också möjliggöra för instituten att skapa lämpliga incitament inom ersättningspolicyn för att säkerställa ett ansvarsfullt beteende hos personalen och bör garantera att identifieringen av de anställda vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil återspeglar risknivån för de olika verksamheterna inom institutet.
- (3) 2012 offentliggjorde Europeiska bankmyndigheten (EBA) resultaten av en undersökning av det nationella genomförandet och den praktiska tillämpningen av de riktlinjer som utfärdats av Europeiska banktillsynskommittén för ersättningspolitik och ersättningspraxis, vilka innehöll allmänna kriterier för bedömningen av hur väsentlig personalens inverkan på institutets riskprofil är. Undersökningen visade dock att institutens och de behöriga myndigheternas genomförande av ersättningsbestämmelserna i Europaparlamentets och

rådets direktiv 2006/48/EG inte lett till en tillräckligt hög grad av harmonisering ⁽²⁾. Ersättningspraxis skilde sig fortfarande åt för mycket och de kriterier som användes för att identifiera personalen beaktade inte alltid i tillräcklig utsträckning den inverkan som personalens yrkesutövning har på institutets riskprofil. Det förekom fortfarande betydande skillnader mellan de olika institutens och medlemsstaternas metoder för att identifiera denna personal. Dessa tekniska standarder för tillsyn bör därför bygga på de erfarenheter som gjorts vid tillämpningen av direktiv 2006/48/EG och banktillsynskommitténs riktlinjer och syfta till att uppnå en högre grad av harmonisering. EBA kommer att utfärda nya riktlinjer för en sund ersättningspolicy som är i överensstämmelse med principerna i direktiv 2013/36/EU, i enlighet med artikel 75.2 i det direktivet.

- (4) Det bör fastställas tydliga kvalitativa och lämpliga kvantitativa kriterier i syfte att identifiera de centrala personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil för att garantera ett harmoniserat förhållningssätt i hela EU och täcka en gemensam uppsättning av de mest relevanta riskerna. I enlighet med artikel 94.2 i direktiv 2013/36/EU ska alla personalkategorier som fastställs enligt dessa kriterier vara personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Institutet bör också ta hänsyn till resultaten av sina egna riskbedömningar i sina interna förfaranden. De behöriga myndigheterna bör säkerställa en fullständig identifiering av alla anställda vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.
- (5) Medlemmar i ledningsorganet har det yttersta ansvaret för institutet och för dess strategi och verksamhet, och kan därför alltid ha en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Detta gäller såväl medlemmar i ledningsorganet i dess ledningsfunktion, som fattar beslut, som i dess tillsynsfunktion, som övervakar beslutsprocessen och prövar beslut som fattats.
- (6) Den verkställande ledningen och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter, för hanteringen av särskilda riskkategorier, såsom likviditetsrisker, operativa risker eller ränterisker, samt för kontrollfunktioner inom ett institut, ansvarar för den dagliga driften av verksamheten, dess risker eller dess kontrollfunktioner. Detta innebär ansvaret för strategiska eller andra grundläggande beslut om affärsverksamheten eller de kontrollramar som tillämpas. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för institutets riskprofil.
- (7) Utöver de funktioner som är ansvariga för att utöka affärsverksamheten exponerar de funktioner som ansvarar för att tillhandahålla internt stöd som är väsentligt för driften av affärsverksamheten, och som har befogenhet att fatta beslut på dessa områden, institutet för betydande operativa och andra risker. Därför kan yrkesutövning som personal som innehar sådana funktioner bedriver också ha en väsentlig inverkan på institutets riskprofil.
- (8) Kreditrisk och marknadsrisk tas vanligtvis för att öka affärsvolymen. Därför kan man bedöma vilken inverkan som den verksamhet som genererar dessa risker har på riskprofilen utifrån kriterier som bygger på en begränsning av befogenheterna. Denna beräkning görs minst en gång per år på grundval av kapitaluppgifter och metoder i tillsynssyfte, med tillämpning av en minimitröskel för kreditrisker för att säkerställa en proportionell tillämpning av kriterierna inom små institut.
- (9) Kriterierna för att identifiera anställda vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil bör beakta det faktum att kraven som gäller handelslagret kan frångås för vissa institutioner i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 ⁽³⁾, och att institutet fastställer gränserna på olika sätt med hjälp av olika metoder för beräkningen av kapitalkraven.

- (10) Med tanke på att resultaten av de beslut som fattas ofta påverkas av de anställda som tar initiativ till beslutet, medan den formella beslutanderätten ligger hos personal i mer ledande ställning eller hos kommittéer, bör kriterierna beakta de väsentliga inslagen i sådana beslutsprocesser.
- (11) Personal i ledande ställning ansvarar för affärsverksamheten på det område de leder. Därför bör lämpliga kriterier säkerställa att anställda som ansvarar för personalgrupper vars verksamhet kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil identifieras som anställda med en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Detta omfattar även situationer där den verksamhet som bedrivs av en enskild anställd i sig inte har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil men där den totala omfattningen av de anställdas verksamhet skulle kunna få en sådan inverkan.
- (12) Utöver de kvalitativa kriterierna bör lämpliga kvantitativa kriterier fastställas för att identifiera personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett institutets riskprofil. Den totala ersättning som utgår beror huvudsakligen på hur personalen har bidragit till att institutets verksamhetsmål uppnåtts och beror således på personalens ansvar, arbetsuppgifter, färdigheter och kompetens, och på vilka resultat som personalen och institutet har uppnått. Om en anställds totala ersättning överstiger en viss tröskel är det rimligt att anta att detta är kopplat till den anställdes bidrag till institutets verksamhetsmål och till den inverkan som den anställdes yrkesutövning har på institutets riskprofil. Därför är det lämpligt att basera dessa kvantitativa kriterier på den totala ersättning som en anställd får, både i absoluta tal och i förhållande till andra anställda inom samma institut. Vid tillämpningen av dessa kvantitativa kriterier bör hänsyn i förekommande fall tas till det faktum att ersättningsnivåerna skiljer sig åt mellan olika jurisdiktioner. Det bör fastställas klara och tydliga tröskelvärden för att identifiera personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil, med beaktande av de uppgifter som EBA och de behöriga myndigheterna samlat in. Dessa kvantitativa kriterier utgör en stark presumtion för att personalen har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Presumtioner som bygger på kvantitativa kriterier bör dock inte gälla när institutet på grundval av ytterligare objektiva villkor fastställer att personalen i själva verket inte väsentligt inverkar på institutets riskprofil, med beaktande av alla de risker som institutet är exponerat eller kan exponeras för. Undantag för den högst avlönade personalen som identifieras med hjälp av dessa kriterier bör godkännas av den behöriga myndigheten för att säkerställa en effektiv och konsekvent tillämpning av kriterierna. För personal som tjänar mer än 1 000 000 euro (högavlönade) bör de behöriga myndigheterna informera EBA innan undantagen godkänns för att säkerställa en enhetlig tillämpning av kriterierna, särskilt under sådana exceptionella omständigheter. Identifieringsprocessen inklusive tillämpningen av undantag bör dock alltid bli föremål för en översyn i enlighet med artikel 92.2 i direktiv 2013/36/EU.
- (13) Det faktum att en anställd befinner sig i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen eller risktagare kan också vara en indikator på att den anställdes yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Vid fastställandet av ersättningsklass bör den ersättning som betalas ut till personal som utövar kontrollfunktioner och stödfunktioner samt till medlemmar i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion inte beaktas. Vid tillämpningen av detta kriterium bör hänsyn i förekommande fall tas till det faktum att ersättningsnivåerna skiljer sig åt mellan olika jurisdiktioner. Institutet bör ha rätt att kunna påvisa att personal som omfattas av en viss ersättningsklass men som inte uppfyller något av de kvalitativa eller kvantitativa kriterierna inte har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil, med beaktande av alla de risker som institutet är exponerat eller kan exponeras för. Att göra undantag för personal med en hög total ersättning från detta

kriterium bör föranmälas så att en översyn kan hinna göras, i syfte att säkerställa en konsekvent tillämpning av detta kriterium.

- (14) De behöriga myndigheterna bör se till att instituten för register över den bedömning som har gjorts och den personal vars yrkesutövning har fastställts ha en väsentlig inverkan på riskprofilen, så att den behöriga myndigheten och revisorer kan granska bedömningen. Denna dokumentation bör också omfatta personal som identifierats enligt kriterier som grundar sig på deras ersättning men vars yrkesutövning inte bedöms ha någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil.
- (15) Denna förordning grundar sig på det förslag till tekniska standarder för tillsyn som EBA har överlämnat till kommissionen.
- (16) EBA har anordnat ett öppet offentligt samråd om förslaget till tekniska standarder för tillsyn som den här förordningen baseras på, analyserat de möjliga kostnaderna och fördelarna samt begärt ett yttrande från den bankintressentgrupp som inrättats i enlighet med artikel 37 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 ⁽⁴⁾.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte och tillämpningsområde

I denna förordning fastställs tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och lämpliga kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil, i enlighet med i artikel 92.2 i direktiv 2013/36/EU, på grupp-, moderföretags- och dotterföretagsnivå, inklusive de institut som är etablerade i finansiella offshore-centrum.

Artikel 2

Tillämpning av kriterierna

Utan att det påverkar den förpliktelse som ålagts den behöriga myndigheten att säkerställa att instituten följer de principer som anges i artiklarna 92, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU för alla personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil enligt artikel 92.2 i direktivet ska personal som uppfyller något av de kvalitativa kriterier som anges i artikel 3 i denna förordning eller något av de kvantitativa kriterier som anges i artikel 4 i denna förordning anses ha en väsentlig inverkan på institutets riskprofil.

Artikel 3

Kvalitativa kriterier

Personal ska anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kriterier är uppfyllda:

1. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion.
2. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.

3. Den anställde är medlem i den verkställande ledningen.
4. Den anställde ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionerna för oberoende riskhantering, efterlevnad av lagstiftning och internrevision.
5. Den anställde har det övergripande ansvaret för riskhantering inom en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013 som tilldelats internt kapital i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU som utgör minst 2 % av institutets interna kapital (nedan kallad *en väsentlig affärsenhet*).
6. Den anställde leder en väsentlig affärsenhet.
7. Den anställde har ett ledningsansvar inom en av de funktioner som avses i punkt 4 eller i en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till en anställd som identifierats enligt punkt 4 eller 5.
8. Den anställde har ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till den anställde som ansvarar för den enheten.
9. Den anställde leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, informationsteknik eller ekonomisk analys.
10. Den anställde ansvarar för, eller är medlem av, en kommitté som ansvarar för hanteringen av en riskkategori som avses i artiklarna 79–87 i direktiv 2013/36/EU, förutom kreditrisk och marknadsrisk.
11. När det gäller exponeringar för kreditrisk med en nominell storlek per transaktion som utgör 0,5 % av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro och den anställde
 - a) har ansvar för att föreslå krediter eller att strukturera kreditprodukter som kan leda till sådana exponeringar för kreditrisk, eller
 - b) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om sådana exponeringar för kreditrisk, eller
 - c) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a eller b.
12. När det gäller ett institut för vilket det undantag för mindre verksamhet i handelslagret som avses i artikel 94 förordning (EU) nr 575/2013 inte gäller och den anställde
 - a) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om transaktioner i handelslagret som sammantaget uppfyller ett av följande tröskelvärden:
 - i) där standardmetoden används, ett kapitalbaskrav för marknadsrisk som utgör 0,5 % eller mer av institutets kärnprimärkapital, eller
 - ii) i fall ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk-(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall.
 - b) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a.
13. Den anställde har ett ledningsansvar för en grupp av anställda som har enskilda befogenheter att få institutet att förbinda sig till transaktioner och något av följande villkor är uppfyllt:

- a) Summan av dessa befogenheter uppgår till eller överstiger tröskelvärdet som anges i punkterna 11 a, 11 b eller 12 a i.
 - b) Om dessa befogenheter, i fall då ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, uppgår till minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk (VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall. Om institutet inte beräknar VaR för den enskilde anställda ska VaR-gränserna för personal under den anställdes ledning summeras.
14. När det gäller beslut om att godkänna eller lägga in veto mot införande av nya produkter ska den anställda
- a) ha befogenhet att fatta sådana beslut, eller
 - b) vara medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.
15. Den anställda har ett ledningsansvar för en anställd som uppfyller ett av de kriterier som anges i punkterna 1–14.

Artikel 4

Kvantitativa kriterier

1. Om inte annat följer av punkterna 2–5 ska personal anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kvantitativa kriterier är uppfyllt:

- a) Den anställdes totala ersättning uppgick till minst 500 000 euro under det föregående budgetåret.
- b) Den anställda befinner sig inom gränsen på 0,3 % av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under det föregående budgetåret.
- c) Den anställdes totala ersättning under det föregående budgetåret är lika med eller högre än den lägsta totala ersättning som beviljats under budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen eller uppfyller något av kriterierna i punkterna 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 eller 14 i artikel 3.

2. Ett kriterium i punkt 1 ska inte anses vara uppfyllt om institutet fastställt att den anställdes yrkesutövning inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil eftersom den anställda eller den personalkategori som den anställda tillhör

- a) endast bedriver verksamhet och har befogenheter i en affärsenhet som inte är en väsentlig affärsenhet, eller
- b) inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

3. Villkoret i punkt 2 b ska bedömas på grundval av objektiva kriterier som tar hänsyn till alla relevanta risk- och resultatindikatorer som institutet använder för att identifiera, hantera och övervaka risker i enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU och på grundval av de uppgifter och befogenheter som en anställd eller personalkategori har och deras inverkan på institutets riskprofil, jämfört med den inverkan som yrkesutövning av personal som identifierats enligt de kriterier som anges i artikel 3 i denna förordning har.

4. Ett institut ska till den behöriga myndigheten som ansvarar för dess tillsyn anmäla tillämpningen av punkt 2 när det gäller kriteriet i punkt 1 a. Anmälan ska ange på vilka grunder institutet har fastställt att den berörda anställda, eller den personalkategori som denne tillhör, uppfyller något av de villkor som anges i punkt 2 och ska, i förekommande fall, omfatta den bedömning som institutet genomfört i enlighet med punkt 3.

5. Institutets tillämpning av punkt 2 när det gäller en anställd som beviljats en total ersättning på minst 750 000 euro under det föregående budgetåret, eller i förhållande till kriteriet i punkt 1 b, ska godkännas på förhand av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över institutet.

Den behöriga myndigheten ska endast ge förhandsgodkännande om institutet kan visa att ett av villkoren i punkt 2 är uppfyllt, med beaktande, när det gäller villkoret i punkt 2 b, av de bedömningskriterier som anges i punkt 3.

Om en anställd har erhållit en total ersättning på minst 1 000 000 euro under det föregående budgetåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande. För att säkerställa en enhetlig tillämpning av denna artikel ska den behöriga myndigheten informera Europeiska bankmyndigheten innan den ger sitt godkännande för en sådan anställd.

Artikel 5

Beräkning av ersättning som beviljats

1. Vid tillämpning av denna förordning ska ersättning som tilldelats men ännu inte utbetalats ut värderas vid datumet för tilldelning utan hänsyn till tillämpningen av den diskonteringskurs som avses i artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU eller minskningar av utbetalningarna genom återkrav (claw-back), straffpremier (malus) eller liknade. Alla belopp ska beräknas brutto och på heltidsbasis.

2. Vid tillämpning av artikel 4.1 b och c kan den ersättning som tilldelats tas upp separat för varje medlemsstat och tredje land där institutet är etablerat, och personal ska anses höra till det land där de utför större delen av sin verksamhet.

Artikel 6

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Bryssel den 4 mars 2014.

På kommissionens vägnar

José Manuel BARROSO

Ordförande

Bilaga 2 – identifierade anställda i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014

Denna bedömning har utförts 2017-04-10. Delaktiga i bedömningen har varit VD och compliancefunktion. VD har utifrån den delegerade förordningen identifierat vilka personer som bör ingå och compliancefunktionen har granskat resultatet och hållit med om bedömningen. Institutet är litet och inte komplext i sin verksamhet. Därtill har inte SIP några rörliga ersättningar. Då Institutet är litet finns det enbart två personer för närvarande som ska anses utgöra identifierade personer.

1. Identifierade personer

- Anställda i den Verkställande ledningen:
 - VD (MH)
- Anställda som ingår i en sådan kommitté som kan godkänna eller lägga in veto mot införandet av nya produkter:
 - Produktchef (AR)

2. Motivering

2.2 VD

Anledningen till att VD identifierats som en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil är:

- VD kan ingå avtal

2.3 Produktutvecklingsansvarig

Anledningen till att Produktchefen identifierats som en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på SIP:s riskprofil är:

- Produktchefen kan föreslå och ta fram produkter som har väsentlig påverkan på Institutets riskprofil