

Ersättningar i MedMera Bank AB 2016

Regler

Ersättningar till bankanställda och hur de redovisas regleras idag av föreskrifter utfärdade av Finansinspektionen (FFFS 2011:1 & FFFS 2014:22) (nedan "Föreskrifterna"). Föreskrifterna innehåller regler om hur en bank ska styra, kontrollera, mäta och rapportera riskerna kopplade till bankens system för ersättningar samt it Kapitaltäckningsdirektivet 2013/36/EU och Kommissionens delegerande förordning (EU) nr 604/2014.

All ersättning som en bank ger till sina anställda skall ske utifrån Föreskrifternas krav på bedömning av risk. I dessa Föreskrifter finns exempelvis regler om resultatbedömning och hur rörlig ersättning skall skjutas upp.

Denna redogörelse för ersättningar i MedMera Bank AB (nedan MedMera) har sammanställts i överensstämmelse med tillsynsförordningen (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

Ersättningspolicy

MedMeras har beslutat om en ersättningspolicy som bl.a. anger att MedMeras ersättningssystem skall göra verksamheten konkurrenskraftig och kostnadseffektiv. Ersättningar i MedMera ska vara värdeskapande i det långa perspektivet för MedMera givet risken i MedMera.

Ersättningar till anställda i MedMera ska baseras på följande områden;

- Prestation – utifrån den anställdes erfarenhet, kompetens och agerande.
- Marknad – ersättningen skall vara konkurrenskraftig på marknaden för det arbete som personen utför.
- Arbetsuppgifterna – Ansvar och svårighetsgrad.

Ersättningspolicyn ses över årligen.

Risikanalys

Innan ett beslut fattas avseende ersättningssystemet ska en riskanalys genomföras av Riskkontrollfunktionen avseende vilka risker som är förenade med MedMeras ersättningssystem och ersättningspolicy. På grundval av analysen ska MedMera identifiera

anställda vars arbetsuppgifter bedöms ha en väsentlig inverkan på MedMeras riskprofil. Analysen genomförs årligen eller vid behov.

Beslutsprocess

Ersättningar till verkställande direktören, ansvarig för Compliance samt Riskkontroll, har beslutats av styrelsen. Ersättningar till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören efter samråd med styrelsen.

Under 2016 har MedMera utsett en person (Mats Lagerqvist) ur styrelsen med ansvar för ersättningsfrågor. Personens uppgift är att inför styrelsemöten förbereda frågor avseende ersättningsfrågor som anses väsentliga för MedMera. Personen skall bl.a. förbereda frågor rörande ersättningar för vd, övrig i ledningen samt övriga som rapporterar direkt till styrelsen såsom exempelvis riskkontroll och compliance.

Ersättningsstruktur

Ersättningar i MedMera kan enligt ersättningspolicyn bestå av följande komponenter;

- Grundlön (Fast ersättning)
- Rörlig ersättning
- Pension
- Avgångsvederlag för VD

Lön och arvoden

Arvode till styrelsen och till vd beslutas av årsstämman. För ledamöter som är anställda i KF-koncernen utgår inget arvode. Till vd utgår en fast månadslön. Vd har ingen rörlig ersättning. Ingen rörlig ersättning skall utfalla till personer anställda i kontrollfunktioner.

Syftet med en fast grundlön är att ha en nivå på grundlönen som i kombination med eventuella rörliga delar ska attrahera duktiga och kompetenta medarbetare.

Grundlönen skall kopplas till de krav som Banken ställer på medarbetarens position samt medarbetarens långsiktiga resultat och beteende.

Rörlig ersättning

Syftet med en rörlig ersättning är att främja Bankens långsiktiga utveckling. Den rörliga ersättningen skall baseras på riskjusterade vinstmått. Banken skall även beakta nuvarande och framtida risker samt kostnaden för det kapital och den likviditet som Banken har.

Kriterier för rörlig ersättning

Rörliga delar till medarbetare som omfattas av rörlig ersättning ska grundas på bolags-, enhets- och individuell prestation och ska baseras på i förväg överenskomna målrelaterade prestationer. Såväl finansiella och icke finansiella kriterier ska beaktas.

Den totala rörliga ersättningen får inte begränsa Bankens förmåga att stärka Bankens kapitalbas. Den rörliga ersättningsnivån ska inte överstiga 50% av den fasta delen av den totala ersättningen för varje enskild medarbetare.

Uppskjutande av rörlig ersättning

Om en rörlig ersättning för en medarbetare (person som kan ha inverkan på Bankens riskprofil) uppgår under ett år till minst SEK 100 000 ska minst 40 % av den rörliga ersättningen skjutas i 3-5 år. För anställda i den verkställande ledningen och andra personer som väsentligt kan påverka företagets riskprofil och som har rörliga ersättningar skall minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i 3-5 år.

Utbetalningen av de innehållna medlen ska ske årligen med lika stora delar varje år (pro rata).

Kriterier för utbetalning av ersättning

Den rörliga ersättningen, inbegripet den uppskjutna delen, ska endast betalas ut eller erhållas om utbetalningen inte otillbörligt försvagar Bankens finansiella ställning som helhet och är motiverad med utgångspunkt från institutets, affärsenhetens och den berörda personens resultat.

Möjlighet för institutet att återkräva rörlig ersättning

Alla avtal som ingås med en medarbetare som tillhör gruppen som har inverkan på Bankens riskprofil skall innehålla en möjlighet som gör det möjligt för Banken att återkräva ett belopp motsvarande det innehållna beloppet om Bankens finansiella ställning avsevärt skulle försämrats vid ett utbetalande och/eller medarbetarens prestation har förorsakat Banken förluster som inte är ringa.

Ingen medarbetare skall ha garanterad rörlig ersättning.

Återkrav av rörlig ersättning när en anställning upphör

Alla avtal som ingås med en medarbetare avseende rörlig ersättning skall innehålla en möjlighet för Banken att återkräva ett belopp motsvarande det innehållna beloppet vid en anställnings upphörande. Styrelsen ska fatta beslut om banken skall utbetala den rörliga ersättningen vid anställningens upphörande. Bankens finansiella ställning får ej äventyras av en utbetalning av innehållna rörlig ersättning i samband med att en anställning upphör.

Tjänstepension till vd

Vd har en premiebaserad pensionslösning. Premien som betalas in är satt som en procentuell del av vd:s lön enligt avtal mellan MedMera och vd. Pensionsåldern är 65 år.

Tjänstepension till övriga

Pensionsplaner för övriga i ledning är i överensstämmelse med pensionsförmåner enligt kollektivavtalet för tjänstemän inom Kooperationen. Pensionsåldern enligt kollektivavtalet är 65 år.

Avgångsvederlag och övriga förmåner

Mellan MedMera och vd gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Mellan MedMera och andra ledande befattningshavare gäller en uppsägningstid om 3-6 månader.

Vid uppsägning från MedMeras sida utgår till vd ett avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Det finns inga avtal om avgångsvederlag till övriga ledande befattningshavare.

Anställda som påverkar risknivån i MedMera

MedMera har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka MedMeras risknivå och de som kan påverka risknivån (risktagare) och som med anledning av detta omfattas av reglerna. Följande medarbetare skall anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:

Verkställande ledning:

- Verkställande direktör
- Chef Försäljning och Kommunikation
- CFO – (Chef Ekonomi, Kredit och Treasury)
- Chef IT och Produktion
- Chef Produkter och Affärsutveckling

Övriga anställda som *kan* påverka företagets risknivå:

- Kreditchef
- Säkerhetschef
- Likviditetsförvaltare
- Ekonomichef
- Complianceansvarig
- Riskcontroller

- Risk Manager Treasury
- IT-produktionschef
- IT-utvecklingschef
- Chef Treasury

Med risktagare avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över MedMeras risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för MedMeras räkning eller på annat sätt påverka MedMeras risker. De anställda i gruppen som identifierats utvärderas löpande av MedMera och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på MedMeras risknivå, komma att ändras från tid till annan.

Innehållande av rörlig ersättning och riskjusterad utbetalning

Rörliga ersättningar för 2016 till personer som anses ha väsentlig inverkan på företagets riskprofil uppgick till 260 Tkr. Av detta belopp kommer 60% utbetalas under 2017 och resterande 40% betalas ut jämt fördelat under åren 2018-2020

Inga rörliga ersättningar avseende tidigare år har betalats ut under 2016.

Fast ersättning och övrig information

Ersättningar och övriga förmåner under året till ledande befattningshavare 2016	Grundlön / styrelsearvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Lars Ericsson (Styrelseordförande)	165	-	-	-	-	165
Mats Lagerqvist	135	-	-	-	-	135
Annika Rutgersson	-	-	-	-	-	0
Anders Stake	135	-	-	-	-	135
Manfred Krieger (VD)	2 817	-	91	842	-	3 750
Övrig bankledning (4 personer)	4 739	260	56	1 506	-	6 561
Summa	7 991	260	147	2 348	0	10 746

Ersättningar och övriga förmåner under året till ledande befattningshavare 2015	Grundlön / styrelsearvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Lars Ericsson (Styrelseordförande)	-	-	-	-	-	0
Mats Lagerqvist	45	-	-	-	-	45
Annika Rutgersson	-	-	-	-	-	0
Anders Stake	-	-	-	-	-	0
Manfred Krieger (VD)	2 586	-	92	1 091	-	3 769
Övrig bankledning (4 personer)	4 460	-	28	1 829	-	6 317
Summa	7 091	0	120	2 920	0	10 131

Medelantalet anställda	2016	2015
Kvinnor	26	22
Män	22	20
Summa	48	42

Könsfördelning bland ledande befattningshavare under räkenskapsåret	2016	2015
Styrelsen:		
Antal kvinnor	1	1
Antal män	5	5
Övriga ledande befattningshavare :		
Antal kvinnor	1	2
Antal män	2	2