



Information om OKQ8 Banks ersättningsystem, räkenskapsår 2017

OKQ8 Banks styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner för anställda inom OKQ8 Banken i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag, fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning. Av policyn framgår grundläggande principer för betalning av fast och rörlig ersättning.

Allmänt om ersättning inom OKQ8 Banken

Den ersättning som Bolaget erbjuder ska vara av sådant slag att Bolaget kan attrahera och behålla kompetent personal. Anställda ska erbjudas ersättning och andra förmåner som är rimliga, marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på den marknad Bolaget verkar.

Förmåner på OKQ8 Bank är kopplade till befattning. Ledande befattningshavare kan utöver fast ersättning ha rätt till förmånsbil och rörlig ersättning.

Den fasta ersättningen är marknadsanpassad och utgår från den anställdes befattning och baseras på ansvar, kompetens, prestation samt lokala marknadsvillkor och består av en kontant månadslön.

Bolagets ska fastställt följande principer för att säkerställa att lönesättningen sker på rättvisa och icke-diskriminerande grunder:

- Lönesättningen ska vara individuella, differentierade och baseras på:
 - arbetskrav,
 - svårighetsgrad,
 - kompetens,
 - och resultat.
- Lönesättningen ska kunna motiveras och grundas på väl underbyggda argument.
- Lönesättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftiga samt ligga i linje med vad andra anställda med liknande arbetsuppgifter och ansvar tjänar inom det aktuella geografiska området.

Bolaget tillämpar rörlig ersättning i enlighet med de principer som gäller inom OK-Q8 AB koncernen.

För de fall att ersättning ska utgå i samband med att anställning upphör, s.k. avgångsvederlag, ska det säkerställas att ersättningen står i relation till den anställdes prestation under anställningstiden och beräknas så att den inte premierar ett osunt risktagande.



Ersättningsstruktur 2017

OKQ8 Bank ska ha en lämplig balans mellan ersättningens fasta och eventuella rörliga delar. En viktig grund för detta är att de fasta delarna av anställdas ersättningar ska stå för en så stor del av den anställdas totala ersättning att det är möjligt att sätta ned de rörliga delarna till noll.

Fast ersättning

Med fast ersättning menas kontant avtalsenlig lön och andra avtalsenliga kontanta ersättningar, bilförmån, samt pensionsavsättningar enligt villkoren i gällande pensionsavtal. Dessa ersättningar fastställs i respektive anställdas anställningsavtal. Till fasta ersättningar räknas även generella personalförmåner, för anställda inom OK-Q8 AB koncernen.

Rörlig ersättning

Bolaget tillämpar rörlig ersättning i enlighet med de principer som gäller inom OK-Q8 AB koncernen.

Rörlig ersättning till en anställd får i enlighet med dessa principer endast utgöra en mindre del av den totala ersättningen. Den rörliga ersättningen är därför maximerad till 25 procent av den anställdes årslön.

Den rörliga ersättningen baseras på såväl koncernens som totala resultat, som Bolagets och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen beräknas på relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier som är utformade med syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande, med beaktande av hur de rörliga ersättningarna kan komma att påverka Bolagets resultat på sikt. Med mätbara kriterier avses att det i efterhand ska vara möjligt att utvärdera i vilken grad kriterierna har uppfyllts. Till grund för beslutet om ersättning ska läggas såväl finansiella som icke finansiella kriterier. De kriterier som läggs till grund för beslutet om ersättning ska specificeras och dokumenteras. Den rörliga ersättningen ska baseras på riskjusterat vinstmått, med beaktande av såväl nuvarande som framtida risker.

De rörliga ersättningarna ska bestämmas så att de inte äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel och inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller förmåga att vid behov stärka kapitalbasen. Ersättningarna ska även vara motiverade utifrån Bolagets och den anställdes resultat.

Med maximal måluppfyllelse utgör bonusprogrammet maximalt 25 procent av den anställdes lön. Den genomsnittliga nivån för rörliga ersättningar inom Bolaget är 12,5% och motsvarar förväntat resultat. För att erhålla bonus för givna mål, måste anställd minst ha uppnått en i förväg fastställd miniminivån (Threshold). Prestationer under denna nivå kommer inte att utlösa bonus. Threshold motsvarar 3,75%.



För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

1. Bolaget ska se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen som under ett år överstiger 100 000 kr (av erhållet belopp brutto), skjuts upp minst tre år innan den totala rörliga ersättningen betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska det ta hänsyn till Bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen
I denna kategori av personer faller alla anställda utom de som omfattas av punkt 2 nedan.
2. Bolaget ska under fem år skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för dels anställda i ledningsteamet, dels andra anställda som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp.
Personer som ska omfattas av denna punkt utifrån att de har ersättningsdelar med särskilt högt belopp ska beslutas av styrelsen.
3. Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämt 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.

Rörlig ersättning som skjutits upp kommer endast betalas ut till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till bankens, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Härvid beaktas inte bara riskjusterade finansiella resultat, utan även kvalitativa och andra bedömningar, såsom konjunkturcykeln, är relevanta. Den uppskjutna ersättningen kan även helt falla bort av samma skäl. Beslut om bortfall eller inlösning fattas av styrelsen årsvis.

Ersättningsutfall 2017

För räkenskapsåret 2017 uppgick totalbeloppet för kostnadsförda ersättningar avseende samtliga anställda inom OKQ8 Bank till 18 097 tkr. Antal anställda som under 2017 erhållit fast ersättning uppgår till 28 st. Av dessa har 3 anställda erhållit rörlig ersättning.

Fördelningen har sett ut på följande sätt:

Fast ersättning: 17 814 tkr

Rörlig ersättning: 283 tkr

Kostnadsförda totalbelopp per personalkategori:

Management Team (5 st)

Fast ersättning (5 st): 4 900 tkr

Rörlig ersättning (3 st) 283 tkr