

Högsby Sparbank

Ersättningspolicy

Ramverksversion 720.002.01.09

Högsby Sparbank



Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>1</i>

Innehåll

Extern	2
Interna	2
1 Bakgrund och syfte	3
2 Definitioner	3
3 Tillämpningsområde	3
4 Organisation och ansvar	4
4.1 Styrelse och VD	4
4.2 Riskbedömning	4
5 Ersättningssystemet i Högsby Sparbank	4
5.1 Fast ersättning	4
5.2 Rörlig ersättning	4
5.3 Kriterier för rörlig ersättning	5
5.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken	5
5.5 Könneutralitet	5
5.6. Integrering av hållbarhetsrisker	5
5.7. Identifiering av ansvarig personal	5
Identifiering av personal som sammansätter, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditsavtal och rådgivning om krediter är företagsrådgivare, privatrådgivare, privatmarknadschef och ytterst ansvarig är kreditchefen	5
Personal som förmedlar försäkringsdistribution är privatrådgivare. För försäkringar gällande företag köps tjänsten från Swedbank Försäkring AB. Ansvarig är privatmarknadschef.	6
6 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil	6
7 Beslut om ersättningssystem	6
7.1 Andelsberättigande och beräkning av arbetad tid	6
8 Styrning, uppföljning och kontroll	7
9 Information till anställda	7
10 Offentliggörande av ersättningar	7
Bilaga 1: Riskbedömning avseende resultatbonusprogram för anställda i Högsby Sparbank	8
Bakgrund	8

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>2</i>

Syfte.....	8
Ersättningspolicyn och ersättningsystemet.....	8
Slutsats	9

Regelverk som ersättningspolicyn förhåller sig till:

Extern

- Föredraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) Artikel 157
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878 av den 20 maj 2019 om ändring av direktiv 2013/36/EU vad gäller undantagna enheter, finansiella holdingbolag, blandade finansiella holdingbolag ersättning, tillsynsåtgärder och tillsynsbefogenheter och kapitalbevarande åtgärder
- Kapitäläckningsdirektiv(2013/36/EU) artiklarna 74.3 och 74.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) artikel 450
- Förslag på konsultationspapper om EBAS riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2021/04 2014/65/EU (MiFIDII) 2016/97/EU (IDD)
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis (GL/2016/06) Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis (ESMA/2013/606)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU)2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn (Disclosureförordningen)

Nationell rätt

- Finansinspektionen FFFS 2011:1 Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter kap 3, 5, 6 §§
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelsen
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:22) om betydande inverkan på företagets riskprofil
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution, 8 kap. 3 och 4 §§.
- Finansinspektionens föreskrifter (2020:30) Ändring om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag.

Interna

Högsby Sparbanks personal- och arbetsmiljöpolicy, personalförmåner, regelverk för resultatandelssystemet Guldeken, policy för etik och intressekonflikter samt och hållbarhetspolicy och policy för integrering av hållbarhetsrisker.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>3</i>

1 Bakgrund och syfte

Syftet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Högsby Sparbank använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda. Det syftar också till att identifiera vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil. Samtliga ersättningssystem skall tydligt uppfattas som hållbara, sunda och rimliga, kopplade till ett långsiktigt värdeskapande och ha en väl avvägd risknivå för Sparbanken. Syftet med ersättningspolicy är också att styrelsen redogör för vilka grunder och principer som ligger till grund för ersättningar till anställda i banken. Ersättningspolicyn ska också redogöra för hur styrelsen styr, analyserar, mäter och kontrollerar de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil används bland annat följande kriterier:

- Den anställde är ledamot i Sparbankens styrelse
- Den anställde tillhör ledningen i Sparbanken
- Den anställde ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställde är chef/ansvarig för något affärsområde

2 Definitioner

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).

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Verkställande ledning: VD och stf VD inför styrelsen eller VD.

Kontrollfunktionen: Sparbankens funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (Compliance) och internrevisionen eller motsvarande.

3 Tillämpningsområde

Ersättningssystemet skall överensstämma med bankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till ett långsiktigt värdeskapande. Det ska vara hållbart och etiskt ansvarsfullt. Ersättningspolicyn fastställs av styrelsen och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av Sparbankens ersättningssystem. Sparbankens totala ersättningar (fast och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt Sparbankens personal och arbetsmiljöpolicy, gällande kollektivavtal och lokala löneprinciper. Styrelsen fastställer ersättningen för VD.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>4</i>

4 Organisation och ansvar

Ersättningsystemet till anställda är styrelsens angelägenhet liksom ansvar, riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Riskbedömningen, som anges i avsnitt 4.2 skall göras innan denna ersättningspolicy och ersättningsystem årligen fastställs. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning, i förekommande fall efter förslag från VD. Styrelsens ska i tillämpliga fall följa vad Sparbanksstämman beslutat i fråga om ersättning i banken. Styrelsen i Högsby Sparbank har inte utsett något särskilt ersättningsutskott. Styrelsens Vice ordförande är särskilt ansvarig för ersättningsfrågor. Ansvarig person skall ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyens lämplighet. Styrelseledamoten som har funktionen bereder och följer upp frågor om ersättningsystemet i banken och rapporterar till styrelsen.

4.1 Styrelse och VD

Styrelsen skall fatta beslut om ersättning till VD. VD beslutar om de individuella lönerna till samtliga övriga anställda. VD ansvarar för löpande uppföljning av Sparbankens ersättningsystem.

4.2 Riskbedömning

Innan styrelsen årligen fastställer denna policy ska en riskbedömning göras. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Syftet är även att bedöma vilka risker som ersättningsystemet kan medföra banken. Senast genomförda riskbedömning finns i bilaga 1 till denna policy (se nedan). Policyn skall omprövas av styrelsen årligen.

5 Ersättningsystemet i Högsby Sparbank

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

5.1 Fast ersättning

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Högsby Sparbank har fastställt särskilda kriterier som används som grund för den individuella lönesättningen, vilket regleras i Högsby Sparbanks personal- och arbetsmiljöpolicy.

5.2 Rörlig ersättning

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå Sparbankens uppsatta mål. Målen kan vara kvalitetsmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningsystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning som beskrivs i avsnitt 5.1 ovan. Rörliga ersättningsystem ska var uppbyggda på ett sådant sätt som främjar bankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistribution och som bl.a. anger hur banken med tillbörlig omsorg ska till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist och professionellt. Alla rörliga ersättningsystem ska vara sunda och rimliga. De ska syfta till dels anställdas motivation och dels vara långsiktigt värdeskapande. Det rörliga ersättningsystemet ska innebära en väl avvägd risknivå för

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>5</i>

Sparbanken. Rörliga ersättningar till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Bankens vice ordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för rörliga ersättningsfrågor till anställda. Vice ordförande bereder och följer upp frågor om rörliga ersättningsystemet i Sparbanken och rapporterar till styrelsen.

5.3 Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandelsbonus ska innehålla ett tak och den totala rörliga ersättningsnivån ska vara fastställd och känd vid uppföljningsperiodens början. Rörlig ersättning kan aldrig överskrida 0,8 prisbasbelopp per kalenderår och anställd.

5.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningsystem i banken

VD omfattas ej av det rörliga ersättningsystemet i Sparbanken. Ej heller anställda inom fastighetsskötsel. Alla övriga tillsvidda anställda som jobbar i bankverksamheten kan ha rörlig ersättning i form av resultatandelsbonus där utbetalning sker i form av avsättning till Stiftelsen Guldeken. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

5.5 Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder. Utöver att ersättningsystemet bygger på att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställer lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

5.6. Integrering av hållbarhetsrisker

De processer som finns i banken för integrering av hållbarhetsrisker är investeringsrådgivning och försäkringsrådgivning. I hållbarhetsriskpolicyn beskrivs närmare hur hänsyn till hållbarhetsrisker hanteras i dessa processer. Hänsyn till dessa risker skall alltid ha företräde framför strävan efter en högre ersättning. På så sätt harmoniserar ersättningspolicyn med hållbarhetsriskpolicyn. Målen för rörlig ersättning är förenliga med bankens hantering av hållbarhetsrisker. På Sparbankens webbplats finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

5.7. Identifiering av ansvarig personal

Identifiering av personal som sammansätter, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditsavtal och rådgivning om krediter är företagsrådgivare, privatrådgivare, privatmarknadschef och ytterst ansvarig är kreditchefen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>6</i>

Personal som förmedlar försäkringsdistribution är privatrådgivare. För försäkringar gällande företag köps tjänsten från Swedbank Försäkring AB. Ansvarig är privatmarknadschef.

6 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil

Med utgångspunkt från riskanalysen ska Sparbanken identifiera funktioner och personer som väsentligen kan påverka bankens risknivå, s.k. särskilt reglerad personal. följande personalkategorier anses alltid utgöra särskilt reglerad personal:

Verkställande ledning: VD och stf VD inför styrelsen eller VD.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda som leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Sparbanken t.ex. affärsområdeschefer/ansvarig.

Om någon person ur dessa personalkategorier inte väsentligen anses kunna påverka bankens risknivå, och därför inte ska tillhöra bankens särskilt reglerade personal, så ska detta dokumenteras och särskilt motiveras.

För samtliga kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras av vilket bland annat ska framgå:

- Grunder för bedömning
- Den riskstrategi som används
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultat av identifieringen

Dokumentationen omfattar alla identifierande anställda samt jämförelse med föregående egenbedömning samt anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

7 Beslut om ersättningssystem

Sparbankens styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt tak för resultatandelsbonus. Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måltal och ersättningsnivåer. Bankens rörliga ersättningssystem är inte en del av en förhandlad totalersättning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Från bankens perspektiv är det ett frivilligt belöningsystem som innebär att styrelsen för visst år kan besluta att den rörliga ersättningen helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Beslut om bortfall kan tas intill den dag utbetalning sker. Kriterier för rörlig ersättning baserade på att resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om rörelseresultatet exkl. utdelning mer än halveras jämfört med föregående verksamhetsår.

7.1 Andelsberättigande och beräkning av arbetad tid.

Tillsvidareanställda omfattas av resultatandelssystemet fr.o.m. det datum de anställts och t.o.m. det datum då anställningen upphör.

Därutöver gäller följande förutsättningar:

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>7</i>

Sjukfrånvaro: För medarbetare som varit sjukskriven jämställs denna tid som arbetad tid. **Semesterfrånvaro:** Uttagna semesterdagar enligt semesterlagen jämställs med arbetad tid. **Studieledighet och tjänstledighet:** Medarbetare som på egen begäran varit studielediga/tjänstlediga under prestationsåret är inte andelsberättigad för ledig tid. Under den tid medarbetaren inte varit studie- eller tjänstledig omfattas medarbetaren av de generella reglerna om rätt till andelar.

Föräldraledighet: Medarbetare som varit föräldralediga under prestationsåret är inte andelsberättigad för uttagna föräldradagar.

8 Styrning, uppföljning och kontroll

En självständig granskning ska årligen eller vid behov kontrollera att bankens rörliga ersättningsystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Internrevisionen och funktionen för Compliance-ansvar för granskning årligen, (internrevisionen år 1 och Compliance år 2) medan funktion för riskkontroll följer upp och kontrollerar parametrarna i resultatandelssystemet.

9 Information till anställda

VD ska informera de anställda i Sparbanken som berörs av det beslutade rörliga ersättnings-systemet om innebörden av denna ersättningspolicy.

10 Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, i en bilaga till årsredovisningen och på Sparbankens webbplats. Information ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande. Ansvarig för att informationen offentliggörs är administrativt ansvarig. Denna policy skall utvärderas och uppdateras årligen av styrelsen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>8</i>

Bilaga 1: Riskbedömning avseende resultatbonusprogram för anställda i Högsby Sparbank

Bakgrund

Styrelsen har det yttersta ansvaret för styrning och kontroll av bankens verksamhet. Styrelsen ska förvalta bankens angelägenheter i enlighet med vad som föreskrivits i gällande regelverk. I riskanalysen ska Högsby Sparbanks styrelse identifiera, analysera och dokumentera vilka risker som är förenade med ersättningspolicyn och ersättningssystemet samt de anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Enligt den av styrelsen fastställda ersättningspolicyn för rörlig ersättning i Sparbanken är styrelsens vice ordförande särskilt ansvarig styrelseledamot med uppgift att bland annat upprätta riskanalys av resultatbonusprogram.

Syfte

Syftet med riskanalysen är att säkerställa att resultatbonusprogrammet inte strider mot bankens ersättningspolicy. Riskanalysen syftar vidare till att säkerställa att det inte kan uppstå intressekonflikter så att rådgivare eller annan till exempel inte erbjuder en kund produkter som kunden inte behöver eller står i strid med kundens intressen. Riskanalysen ska också säkerställa att Sparbankens resultat inte äventyras. För att säkerställa att kraven i riskanalysen är uppfylld, krävs att medlyssning kan se vid rådgivning, stickprov av genomförda rådgivningar av ansvarig chef och Compliance-avdelningen.

Ersättningspolicyn och ersättningssystemet

Styrelsen ska ange grunder och principer för alla former av rörlig ersättning till anställda i Sparbanken. Ersättningspolicyn ska främja Sparbankens målsättningar och inte uppmuntra till risktagande som kan innebära ekonomisk skada eller negativ påverkan av allmänhetens förtroende för Sparbanken. Huvudmålsättning för Sparbanken är att bedriva en lönsam verksamhet där den är både väl kapitaliserad och likvid. Sparbanken ska kunna möta förutsedda och oförutsedda händelser. Ett rörligt ersättningssystem kan vara en del för att uppnå denna målsättning. Syftet med rörlig ersättning är att motivera medarbetare att nå uppsatta mål och därmed bidra till en god lönsamhet för banken. Nivån på rörliga ersättningssystem ska uppfattas som sunt och rimligt och det får aldrig äventyra Sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser varken på kort eller lång sikt. I Sparbanken ska inga individuella bonussystem finnas. Den rörliga ersättningen som finns i Sparbanken är ett för alla tillsvidareanställda tjänstemän, exkl. VD. ~~och tidigare Vice VD.~~ Målen är gemensamma för anställda vilket innebär att en särskild person inte ensam kan påverka hela utfallet. Detta reducerar således risken för ett potentiellt icke önskvärt beteende hos den enskilde. De anställdas ersättningar är till övervägande del fasta d.v.s. normala löner och förmåner. Resultatandelarna utgör således en mindre del av den totala ersättningen man har i sin anställning. Avsättningen till resultatandelar uppgår till maximalt 0,8 prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Styrelsen kan också i särskilda fall komma att besluta att avsättningen skall reduceras eller helt ställas in om avsättningen med hänsyn till den allmänna utvecklingen på bankmarknaden eller andra förhållande skulle kunna komma att

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>9</i>

uppfattas oskäligen. Utfallet i ersättningssystemet är begränsat i belopp till de anställda. Det totala utfallet bedöms inte utgöra någon betydande risk för banken eftersom en grundförutsättning är att banken visar ett positivt resultat som betryggande marginal överstiger den möjliga utdelningen. Det maximala utfallet av det rörliga ersättningssystemet ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,1% av kapitalbasen. Det belopp som styrelsen beslutar om blir också utfall i programmet som fonderas till Guldeken i 5 år (pensionsstiftelse). Därefter är kontant utbetalning möjlig under följande år om det sker före utgången av april månad.

Anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Anställda i ledande strategisk befattning, privatmarknadschef och administrativt ansvarig omfattas av resultatbonusprogrammet. Styrelsen har identifierat nedanstående personer har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil i enlighet med finansinspektionens föreskrifter i FFFS 2014:22

Agneta Ekblad, administrativt ansvarig

Ann-Christin Thörn Håkansson, privatmarknadschef

VD omfattas ej av resultatbonusprogrammet. Personer med ansvar för kontrollfunktioner såsom Compliance, intern revision och riskkontroll faller också utanför systemet då dessa tjänster utförs av externa partners.

Slutsats

Styrelsen anser att bankens ersättningssystem bidrar till bankens målsättningar och att ersättningssystemet är väl kopplat till bankens positiva utveckling och ekonomiska utfall. Det har inte identifierats några risker av väsentlig betydelse som skulle kunna uppmuntra risktagande hos enskilda individer eller hos de anställda kollektivt sett. Ersättningssystemet utgör inte heller någon betydande risk för att banken inte ska kunna fullgöra sina kortsiktiga och långsiktiga förpliktelser. Kontroll och rapportering sker kontinuerligt med riskbedömningar. Ett antal tjänstemän har kreditbeslutsrätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation. Rätten är beloppsbegränsad i enlighet med styrelsens kreditinstruktion därför bedöms dessa belopp ej ha någon väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Bankens personal som förmedlar/beviljar krediter, ger råd om bostadskreditsavtal är identifierade och hållbarhetsriskerna är klaggjorda, samt att ingen ersättning till medarbetare är provisionsbaserat till någon del. Försäkringsrådgivningssidan på företagssidan köps in av extern tjänst på Swedbank Försäkring AB. Information om utbetalda ersättningar finns att se under not 10 i årsredovisning.

Såsom särskilt ansvarig styrelseledamot har härmed styrelsens vice ordförande gått igenom och utvärderat riskanalysen avseende resultatbonusprogrammet 2021 för anställda i Högsby Sparbank.

Jag kan verifiera att jag genom kontroller och stickprov bedömer att rätt personer har fått rätt löner förmåner och ersättningar utbetalat. Jag bedömer vidare baserat på kontroller och stickprov att ersättningarna är könsneutrala och för banken hållbara.

Högsby 20220330 Eva-Lott Berggren

Denna riskanalys ska genomföras och utvärderas av styrelsens vice ordförande årligen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.002.01.09</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-06-21</i>	Distribution	<i>Samtlig personal</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Q-disk, hemsida</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-04-25</i>	Sidan	<i>10</i>
