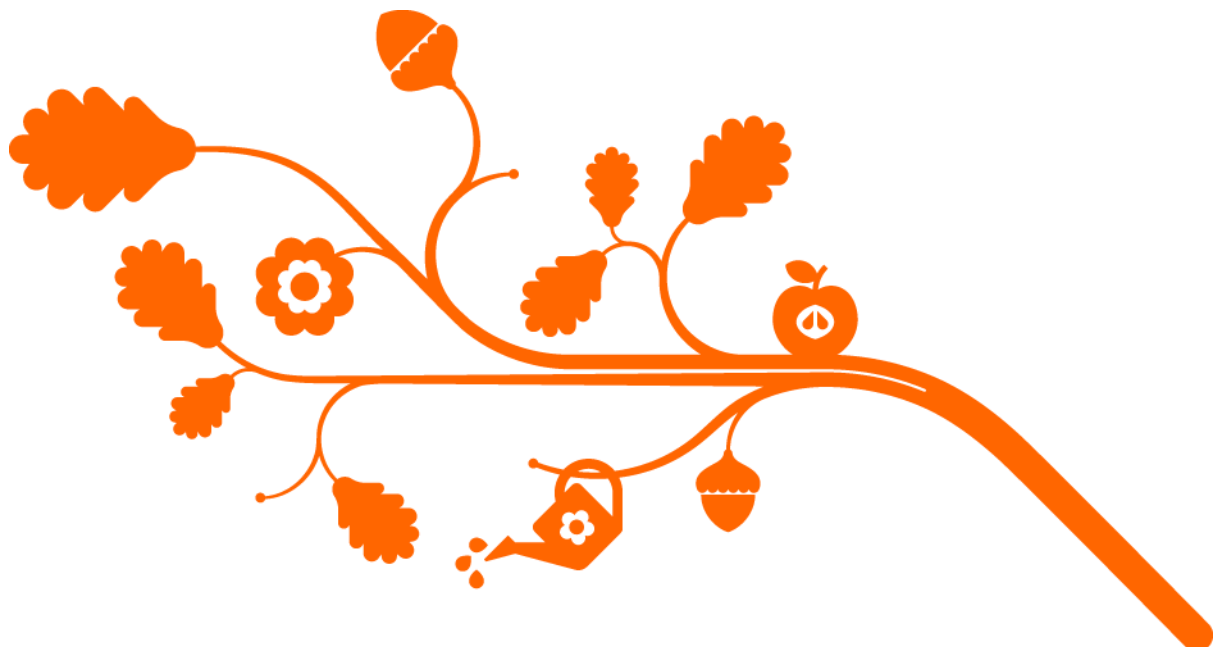




## 6.2 Ersättningspolicy

Beslutad av	Styrelsen för Södra Hestra Sparbank
Årlig fastställande	Ja
Datum för fastställelse	2022-04-21 §44:5
Ersätter	2021-03-07 §23:8
Dokumentnummer	6.2
Ansvarig för policyn	VD
Ägare av policyn	Administrativ koordinator
Informationsklass	Intern



## Offentlig reglering på området

- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) Artikel 450
- Delegerade förordningen (EU) nr 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Finansinspektionens föreskrifter (2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3 5-6§§.
- Finansinspektionens föreskrifter ( 2018:10) om försäkringsdistribution, kap 8 3-4§§
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878 av den 20 maj 2019 om ändring av direktiv 2013/36/EU vad gäller undantagna enheter, finansiella holdingföretag, blandade finansiella holdingföretag, ersättning, tillsynsåtgärder och tillsynsbefogenheter och kapitalbevarande åtgärder
- EUF-fördraget (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) Artikel 157
- Förslag på konsultationspapper om Ebas riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22

## 1. Syfte

Ändamålet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Södra Hestra Sparbank använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda samt vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Bankens hantering av ersättning till anställda har sin grund i bankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot Sparbankens regler för riskhantering.

Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen analyserar, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningsystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende).

## 2. Definitioner

**Ersättning:** Alla ersättningar och förmåner till en anställd (till exempel kontant lön, och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner).

**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.

**Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:** Anställda vars arbetsuppgifter företaget har identifierat ha en väsentlig påverkan på företagets riskprofil som företaget har identifierat enligt 2 kapitlet 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 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.

**Verkställande ledning:** Verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

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

## 3. Tillämpningsområde och ansvar

Denna policy har fastställts av styrelsen i Sparbanken och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av Sparbankens ersättningsystem.

Sparbanken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer Sparbankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar Sparbankens mål och vision.

Sparbankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt Sparbankens personalpolicy och gällande kollektivavtal. Rörlig ersättning utgår enligt de kriterier som redovisas i befattningsbeskrivningen för de anställda som omfattas om möjligheten till rörlig ersättning.

Beslut avseende ersättning till personal i kontrollfunktionerna ska vara utformade så att de inte äventyrar, eller kan komma att äventyra, personalens objektivitet.

Vidare ansvarar styrelsen för att uppföljning av denna policy sker av funktionen för den interna revisionen genom en särskild granskning som avrapporteras till styrelsen.

Sparbankens funktion för intern revision ansvarar för att årligen genomföra en granskning av efterlevnaden av ersättningspolicy i Sparbanken samt att tillämpningen överensstämmer med regleringen liksom granska vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. I analysen ska även alla risker som Sparbanken är eller kan komma att bli utsatt för ingå samt risker som ersättningssystemet kan medföra. Analysen ska dokumenteras och rapporteras till styrelsen.

Genom denna policy ges Sparbankens VD bemyndigande att meddela instruktioner med detaljerade regler till utfyllnad av bestämmelserna i policyn.

### **3.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning**

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ska besluta om rörliga ersättningar i Södra Hestra Sparbank, i förekommande fall efter förslag från VD.

Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner. Bankens VD omfattas inte av något som helst rörligt ersättningssystem. Till grund för styrelsens beslut ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil samt att bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

### **3.2 Personal som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen**

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den 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 bl.a. följande kriterier;

- Den anställde är ledamot i styrelsen
- Den anställde tillhör ledningen i Sparbanken
- Den anställde ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställde är chef för ett väsentligt affärsområde
- Den anställde har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret. Detta kriterium är uppfyllt om den anställdes ersättning uppgår till 500 000 euro eller mer, är lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen till en styrelseledamot, om arbetet är förlagt i en väsentlig affärsenhet, samt om rollen har en betydande inverkan på enhetens riskprofil.

För samtliga dessa kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken bl.a. ska framgå;

- Grunden för bedömningen
- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

INTERN

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

### **3.3 Styrelsens ersättningsutskott**

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen skall ordförande och vice ordförande utgöra ersättningsutskott för ersättningsfrågor till anställda.

Denna funktion som till sig kan adjungera till exempel internrevisor, riskkontrollansvarig och complianceansvarig med flera ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen. Anställda i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

## **4. Fast ersättning**

Södra Hestra Sparbank strävar efter att den fast 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.

## **5. Rörlig ersättning**

Södra Hestra Sparbanks anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 2 ovan.

I Södra Hestra Sparbank ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. Södra Hestra Sparbank tillämpar för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till *Stiftelsen Guldeken* där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering. Samtliga tillsvidareanställda kan, liksom även bankledningen (undantag för VD), ha rörliga ersättningssystem till exempel där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelse.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i banken. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken som aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

### **5.1 Mål**

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.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

## 5.2 Balans mellan fast- och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Föräldralediga är berättigade i 120 kalenderdagar (samma som semesterlönegrundande) och för sjukskrivna gäller 180 kalenderdagar.

Ersättning utgår inte för den medarbetare som frivilligt säger upp sin anställning eller blir entledigad. Datumet för uppsägningen gäller och inte sista anställningsdag i Södra Hestra Sparbank. Om anställningen upphör på grund av pensionering eller medicinska skäl ska utdelning ske.

Den rörliga ersättningen bör även innehålla en övre gräns, denna gräns uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

## 6. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens

På Sparbankens hemsida finns uppgifter om hur Sparbankens tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

På Sparbankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Sparbanken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

## 7. Könsneutralitet

Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Utöver att ersättningssystemet bygger på att alla får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att alla erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

## 8. Rapportering

Avvikelser från policyn ska följas upp av funktionen för internrevision och löpande rapporteras till styrelsen utöver den årliga riskanalysen och översynen av ersättningspolicyn.

Granskning och deltagande i den bedömnings- och utvärderingsprocess som sker innan beslut om ersättning av styrelsen tas, sker genom funktionen för internrevision.