

Mjöbäcks  
Sparbank



Fastställd av styrelsen för Mjöbäcks Sparbank 2022-12-16

# Ersättningspolicy

## Nr.43

Ramverksversion 720.003

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	<b>1</b>

## Innehåll

Externa regelverk .....	2
Interna regelverk .....	2
1. Bakgrund och syfte .....	2
2. Definitioner .....	2
3. Omfattning .....	3
4. Organisation och ansvar .....	3
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning .....	3
4.2 Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot .....	3
5. Fast ersättning .....	3
6. Bankens modell för rörlig ersättning .....	4
6.1 Grundförutsättningar .....	4
6.2 Mål .....	4
6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning .....	4
6.4 Resultatbedömning och riskjustering .....	5
6.5 Könsneutralitet .....	5
6.6 Integrering av hållbarhetsrisker .....	5
7. Uppföljning och kontroll .....	5
8. Information .....	6
8.1 Information till anställda .....	6
8.2 Offentliggörande .....	6
Bilaga 1 Riskbedömning .....	7

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	2

## Externa regelverk

- FFFS 2011:1 Föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:12 Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- FFFS 2014:1 Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll
- FFFS 2018:10 Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om försäkringsdistribution

## Interna regelverk

VD har vid sidan om denna policy fastställt personalförmåner i instruktion nr 40.

### 1. Bakgrund och syfte

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbanken ska därför ha ett ersättningsystem som är förenligt med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningsystemet ska överensstämja med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i Sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningsystem kan medföra för Sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

### 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).

**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 Sparbankens resultat- eller balansräkning.

**Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:** Anställda vars arbetsuppgifter Sparbanken har identifierat ha en väsentlig påverkan på riskprofilen som Sparbanken har identifierat enligt 2 kap. 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

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjögäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	3

för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

**Verkställande ledning:** Verkställande direktör som är direkt ansvarig inför styrelsen.

**Kontrollfunktion:** Företagets funktion för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision. Av de tre kontrollfunktionerna så är internrevision och compliance outsourcad.

### 3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Sparbanken.

## 4. Organisation och ansvar

### 4.1 Beslut om ersättningsystem och riskbedömning

Ersättningsystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ska besluta om rörliga ersättningar i Sparbanken, i förekommande fall efter förslag från VD och styrelsens ersättningsutskott.

Till grund för styrelsens beslut av ersättningsystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, bifogad till denna policy som bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med Sparbankens ersättningsystem och ersättningspolicy.

### 4.2 Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot

Inom styrelsen ska finnas ett ersättningsutskott eller en särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Denna funktion/person ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen/personen bereder och följer upp frågor om ersättningsystem i Sparbanken och rapporterar till styrelsen. Anställd i Sparbanken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

I Mjögäcks Sparbank är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor och utgör ersättningsutskottet.

## 5. 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.

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	4

## 6. Bankens modell för rörlig ersättning

### 6.1 Grundförutsättningar

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Sparbanken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningsystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning.

Rörlig ersättning vad gäller försäkringsdistribution får inte till övervägande del baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Sparbanken ska se till att den rörliga ersättningen tar hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

I Sparbanken ska endast förekomma ett rörligt ersättningsystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningsystemet. I Mjöbäcks Sparbank tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Samtliga tillsvidareanställda banktjänstemän förutom VD, omfattas av rörliga ersättningsystem. Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte kopplas till resultatet i de affärsområden de kontrollerar, ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende.

### 6.2 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.

### 6.3 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 Sparbanken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än ett prisbasbelopp. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	5

## 6.4 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i Sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmätt. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

Rörliga ersättningar får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på Sparbankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål.

## 6.5 Könsneutralitet

*Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (det vill säga 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 ersättningssystemet bygger på att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.*

## 6.6 Integrering av hållbarhetsrisker

*I Sparbankens ersättningspolicy integreras hållbarhetsrisker genom att Sparbanken endast tillåter ersättning, fast som rörlig, som är neutral i hållbarhetshänseende. Det innebär att Sparbankens ersättningssystem inte tar hänsyn till specifika produkters avkastning eller prestation, samt att rörlig ersättning är satt till ett begränsat belopp som inte bedöms påverka personalens risktagande. De principer som styr Sparbankens ersättningssystem ska således ur ett generellt perspektiv betraktas som sunda och välavvägda. Mer info om hållbarhet finns att läsa på Sparbankens hemsida under "Om oss – Hållbarhet".*

## 7. Uppföljning och kontroll

VD bistår styrelsen genom att löpande följa upp Sparbankens ersättningssystem. VD ska redovisa uppföljningen av denna till styrelsen.

Sparbankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

*Sparbankens riskkontrollfunktion ska göra ett uttalande i samband med denna policies omdragning vilket dokumenteras i protokoll från riskrådet.*

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	6

---

## 8. Information

### 8.1 Information till anställda

Sparbankens ledning ska informera de anställda som berörs, om ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

### 8.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1)

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet;
- Mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig);
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

**Fastställd den 16 december 2022**

**Kjell Andersson**

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjöbäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	7

## Bilaga 1 Riskbedömning

### Bakgrund

Sparbanken ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. För att säkerställa att så är fallet ska Sparbankens ersättningssystem regelbundet ses över.

### Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbanken ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

### Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Sparbankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också vara till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska Sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil avser detta VD som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för Sparbankens riskprofil.

## Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem

### Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Mjöbäcks Sparbank är en fristående sparbank vars verksamhetsområde omfattar Falkenbergs, Marks och Svenljunga kommuner. Sparbanken har ett kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är ca 10 årsarbetare.

### Rörliga ersättningar i Mjöbäcks Sparbank

Samtliga anställda (utom VD) omfattas av Sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till högst ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.



<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy		
<b>Bankens versionsnr</b>	720.002.		
<b>Gäller för</b>	Mjögäcks Sparbank		
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen		
<b>Ersätter</b>	2021-12-16		
<b>Datum för fastställelse</b>	2022-12.16	<b>Sidan</b>	8

---

## Risker med Mjögäcks Sparbanks ersättningspolicy och ersättningsystem

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I Sparbanken ska endast finnas ett rörligt ersättningsystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för Sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,2 procent av Sparbankens nuvarande egna kapital.

## Överensstämmelse med Mjögäcks Sparbanks mål och långsiktiga intressen

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från Sparbankens mål och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för Sparbanken.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil har mot bakgrund av riskbedömningen bedömts att en anställds arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

- Verkställande ledning

Till denna grupp räknas VD

## Slutsats

Sparbankens rörliga ersättningsystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att Sparbankens långsiktiga målsättning äventyras.