

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy	Regelverksägare:	Personalchef
Ersätter:	2021-03-29	Implementering:	Personalchef
Beslutad av:	Styrelsen	Kategori:	Policy
Revidering	Årligen och vid behov		
Fastställd:	2022-03-28		

Ersättningspolicy

1. Syfte

För att kunna identifiera, mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som bankens verksamhet är förknippad med, fastställer styrelsen i denna policy de riktlinjer som ska gälla för bankens ersättningar. Policyn ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. Policyn omfattar alla anställda och alla ersättningar som banken betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning. Samtliga anställningsavtal i banken ska anpassas till denna policy.

2. Definitioner

Verkställande ledning:

Verkställande direktören och dennes ställföreträdare samt de vid var tid till verkställande direktören rapporterade chefer som ingår i bankledningen.

Anställd som arbetar med bostadskrediter:

Med anställd som arbetar med bostadskrediter avses personal som innehar bolånelicens och som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter till konsumenter, inklusive de som utför kreditprövning och de som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete.

Anställd som kan ha väsentlig påverkan på bankens riskprofil:

Följande personalkategorier bedöms normalt kunna ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil;

- Verkställande direktören och dennes ställföreträdare
- Annan anställd i ledande position med mandat att fatta beslut i kundaffär eller om bankens placeringar
- Ordinarie ledamot i lånedlegation
- Styrelseledamot

Styrelsen kan besluta om avsteg från denna definition i specifika fall där riskpåverkan anses utökad eller begränsad.

Ersättning:

Det som banken betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, m.m.).

Rörlig ersättning:

En på förhand till belopp eller omfattning ej fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen.

Kontrollfunktion:

Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Anställda inom försäkringsdistribution

Samtliga anställda som av överordnad chef bedömts ha lämplig kunskap och kompetens för försäkringsdistribution och har tilldelats rätt att tillhandahålla försäkringsprodukter till kund, samt de chefer som leder eller ansvarar för bankens arbete med försäkringsdistribution inklusive VD och stf VD.

3. Riskanalys

Verkställande direktören ansvarar för upprättandet av en årlig riskanalys som bl. a. utvisar:

- a) vilka risker som bankens beslutade ersättningsstruktur är förknippad med
- b) vilka anställda som VD definierar som anställda som kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.
- c) hur rörliga ersättningar kan påverka bankens resultat på lång sikt. Analysen ligger till grund för styrelsens löpande utformning av denna policy.

4. Ersättningskommitté

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Styrelsen har för detta ändamål en ersättningskommitté, som utgörs av styrelsens ordförande och vice ordförande. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte ingå i styrelsens ersättningskommitté.

Ersättningskommittén ansvarar för att bereda styrelsens ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy. Ersättningskommittén ska även utföra en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Ersättningskommittén ska tillse att lämplig kontrollfunktion deltar i denna bedömnings- och utvärderingsprocess.

5. Ersättningsprinciper

5.1 Grundläggande principer för ersättningar

Bankens system för ersättningar till anställda ska:

- vara sunda och rimliga,
- grundas på bankens affärsstrategi och långsiktiga intressen,
- stödja bankens vision, mål och värderingar,
- främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande,
- inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel,
- uppmuntra medarbetare att uppnå individuella mål,
- utformas så att intressekonflikter undviks,
- till sin sammansättning uppmuntra långsiktigt värdeskapande,
- erbjuda konkurrenskraftiga och marknadsmässiga villkor,
- gälla utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Ersättningar till anställda i banken delas in i följande kategorier:

1. Fasta löner och förmåner
2. Rörliga ersättningar
3. Traditionella resultatandelar

5.2 Fasta löner och förmåner

Basen för bankens ersättningar till anställda ska utgöras av en fast grundlön. Grundlönen ska vara på rätt nivå, individuellt utformad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten och affärerna.

Varje anställd kan, utöver kontant ersättning, ha rätt både till allmänna förmåner som erbjuds samtliga medarbetare och särskilda extra förmåner.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal för samtliga anställda utom verkställande direktören och dennes ställföreträdare för vilka dessa villkor avtalas i särskild ordning.

5.3 Rörliga ersättningar

Rörlig ersättning utöver fast grundlön är en ersättningsform som kan tillämpas i banken efter beslut av styrelsen. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet.

Rörliga ersättningar får förekomma på individuell eller kollektiv basis endast med beaktande av följande:

1. Rörlig ersättning ska alltid maximeras till visst belopp och får inte överstiga 25 % av grundlönen.
2. Balans mellan rörlig och fast del ska eftersträvas för den enskilde medarbetaren.
3. Resultatbaserad ersättning ska grundas på en modell som utvisar möjlig framtida resultatutveckling och som beaktar nuvarande och framtida risker.
4. Modellen ska ta hänsyn till verksamhetens faktiska kostnader för att hålla kapital och likviditet.
5. Ersättningens storlek ska grundas på såväl den enskildes, som enhetens och bankens resultat.
6. När ersättningen fastställs ska även kvalitativa kriterier som regelefterlevnad och uppförande beaktas.
7. Rörliga ersättningen får inte vara garanterad till viss nivå och ska kunna fastställas till noll.
8. Den rörliga ersättningen får ej överstiga 100 000 kr per år och anställd.

5.4 Traditionella resultatandelar

Banken tillämpar sedan lång tid ett resultatandelssystem för samtliga tillsvidareanställda som syftar till långsiktigt värdeskapande, som har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

Ersättning utbetalas i form av avsättning till traditionella resultatandelar till Stiftelsen Guldeken och sker på samma villkor för all personal. 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 Stiftelsen Guldeken sker tidigast efter fem års fondering (gäller dock inte vid pensionsavgång). I övrigt ska banken följa vid var tid gällande stadgar för stiftelsen Guldeken. Resultatandelarna ska årligen kopplas till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med bankens övergripande planer. Kriterier och mål ska bestämmas så att storleken på resultatandelarna varierar med bankens resultat och bortfaller då resultatet understiger en nivå som årligen ska definieras. Huvudregeln är att resultatandelar bortfaller helt när bankens operativa resultat är negativt. Takbeloppet för en hel resultatandel är 1 inkomstbasbelopp per anställd och år.

Ersättningsnivåer och kriterier ska årligen fastställas av styrelsens ersättningskommitté.

5.5 Särskilda regler för anställda som har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

För en anställd som kan påverka bankens riskprofil, och som erhåller rörlig ersättning eller traditionella resultatandelar, ska alltid utbetalning av minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst 4 år om summan av rörlig ersättning och traditionella resultatandelar överstiger 50 000 Euro under ett år eller motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala ersättning.

Den uppskjutna ersättningen kan genom styrelsebeslut bortfalla helt eller delvis om det visar sig att den anställda, enheten, eller banken inte uppfyllt resultatkriterierna. Därutöver kan ersättningen bortfalla om bankens ställning försämras väsentligt, om särskilda skäl föreligger eller om banken behöver ta emot statligt stöd enligt lag (2015:1017) om statligt stöd till kreditinstitut.

VD ansvarar för att det finns avtal med anställda som definierats tillhöra kategorin anställd som kan påverka bankens riskprofil för att kunna möjliggöra återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar under fyra år från utbetalning.

5.6 Särskilda regler för anställda som arbetar med bostadskrediter

För anställda som arbetar med bostadskrediter ska särskilt beaktas att ersättningens omfattning inte får påverkas av antalet eller andelen beviljade eller förmedlade krediter, och inte heller av storleken på krediterna.

För anställda som tillhandahåller rådgivning om bostadskrediter till konsumenter, eller som direkt leder eller ansvarar för detta arbete, ska ersättningssystemet vara uppbyggt så att personalens förmåga att agera i konsumentens bästa intresse inte påverkas negativt.

5.7 Särskilda regler för anställda inom försäkringsdistribution

Rörlig ersättning, traditionella resultatandelar inkluderat, till anställda inom försäkringsdistribution får inte till mer än hälften baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Om resultatet av försäkringsdistribution ska påverka rörliga ersättningar till anställda inom försäkringsdistribution, så ska den rörliga ersättningen ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar åtminstone tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som kunderna tillhandahålls.

6. Ersättningar till kontrollfunktioner

Riskkontroll- och regelefterlevnadsfunktioner återfinns i Bankens dotterbolag Ostkustens Risk och Compliance, där ersättningsnivåer inte får göras beroende av de verksamheter som de kontrollerar. Rörlig ersättning inklusive traditionella resultatandelar är därmed i normalfallet utesluten för dessa funktioner.

7. Hållbarhetsrisk

Bankens ersättningssystem ska vara förenligt med Bankens riktlinje för Hållbarhetsrisk. Detta innebär att ersättning inte får baseras eller påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk. Eventuell rörlig ersättning ska följaktligen sakna koppling till tagande av hållbarhetsrisk. Den anställda ska således inte kunna påverka sin ersättning genom att ta mer eller mindre hållbarhetsrisk i samband med investerings- eller försäkringsrådgivning.

8. Beslutsprocess

Bankens styrelse beslutar om bankens ersättningspolicy. Beslutet ska grundas på upprättad riskanalys avseende bankens system för ersättningar. Styrelsen beslutar även om åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicy.

Bankens styrelse beslutar om ersättningar och andra förmåner till den verkställande ledningen och till anställda med övergripande ansvar för bankens kontrollfunktioner. Verkställande direktören beslutar om ersättningar till övrig personal och kan, där så bedöms lämpligt, delegera beslut om ersättningar till lönesättande chefer. Verkställande direktören beslutar om bankens erbjudande om generella förmåner till personalen.

Bankens styrelse beslutar om införande av rörliga ersättningar, utformning och ersättningsnivåer för enskilda medarbetare, grupper av medarbetare eller samtliga anställda. Styrelsen ska ange riktlinjer för tillämpning, beslutsprocess och uppföljning för respektive form av rörlig ersättning.

Styrelsens ersättningskommitté beslutar om ersättningar och kriterier för bankens traditionella resultatandelssystem.

9. Information till de anställda

Verkställande direktören ansvarar för att tydliggöra och informera om principerna i denna policy gentemot alla anställda.

10. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller på bankens webbplats senast i samband med att årsredovisningen fastställts på årsstämman. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande. Informationen bör innehålla

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningsystem.
- Mål och kriterier för rörlig ersättning.
- Principer för uppskjuten betalning för särskild personal.
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar.
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2014:22, kap 2, 11 §.

10. Uppföljning och kontroll

Styrelsen ansvarar för att policyn tillämpas och följs upp. En kontrollfunktion ska årligen och på uppdrag av styrelsen granska efterlevnaden av denna policy samt att bankens ersättningar överensstämmer med policyn. Resultatet av granskningen ska omgående rapporteras till styrelsen och i vart fall årligen senast i samband med att bankens årsredovisning fastställs.

11. Omprövning

Policyn ska minst en gång per år omprövas av styrelsen