



Beredning av ersättningar för Bjursås Sparbank

Ersättningspolicy

Bankens styrelse har antagit en ersättningspolicy som innehåller beskrivning av bankens riskhantering kopplad till ersättningssystemet. Samtliga bankens anställda omfattas av policyn och beskrivning finns av de olika grupperna som kan ha en påverkan på bankens riskprofil. Ersättningspolicyn finns med på bankens årliga fastställselista avseende interna styrdokument.

Ersättningspolicyn bedöms vara utformad utifrån bankens storlek och komplexitet. Banken erbjuder de anställda marknadsmässig fast ersättning genom en grundlön samt diverse skattepliktiga och skattefria förmåner. Styrelsen har beslutat om att rörliga ersättningar endast utgår i form av avsättning till vinstandelsstiftelsen Guldeken som har en uppskjuten utbetalningstid om minst fem år. Kriterierna för att personalen ska erhålla avsättning till Guldeken baseras på de mål som banken satt upp för verksamheten samt för att förebygga god ordning och reda i det systematiska bankarbetet.

Analys av anställda med inverkan på företagets riskprofil

Det upprättas årligen en riskanalys som ligger till grund för bankens ersättningar. I den dokumenterade analysen sker identifiering av personal som kan ha väsentlig inverka på riskprofilen utifrån följande grupper:

- Anställda i den verkställande ledningen
- Anställda i ledande strategiska befattningar
- Anställda med ansvar för kontrollfunktioner
- Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bankens riskprofil
- Anställda som har en motsvarande nivå på ersättningen som den verkställande ledningen
- Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken.
- Alla styrelseledamöter i Bjursås sparbank

Bankens styrelse beslutar om ersättning till de anställda som ingår i den verkställande ledningen. Banken har utkontrakterat verksamheten som omfattar internrevision, compliance och riskkontroll vilket medför att ersättningar till anställda inom dessa funktioner inte ligger inom bankens ansvarsområde. Utifrån analysen av ovanstående kategorier har bedömningen skett att det inte finns någon ytterligare person som väsentligt kan påverka bankens riskprofil som ligger utanför de personer som styrelsen direkt är lönesättande för.

Rörliga ersättningar

Banken har endast rörliga ersättningar i form av avsättning till vinstandelsstiftelsen Guldeken som har en uppskjuten utbetalningstid om minst fem år. Avsättning till Guldeken sker endast om bankens resultat överstiger en viss grundnivå. I och med att rörlig ersättning inte utgår om banken inte visar positiva resultat så utgår generellt ingen rörlig ersättning om inte kapitalbasen stärks. Banken har i dagsläget en god finansiell ställning med en strak kapitalbas.

Styrelsen beslut om ersättning och uppföljning av ersättningspolicyn

Som framgår av ovan har banken upprättat en analys av olika personkategorier och styrelsen har beslutat om ersättningen för alla ledande befattningshavare. Bankens kontrollfunktioner har utkontrakteras och de som internt inom banken ansvarar för uppföljningen av den utkontrakterade verksamheten ingår i den verkställande ledningen som bankens styrelse beslutar om ersättningar för. Styrelsen ålägger ledningen i banken att hantera tillämpningen av ersättningarna till personalen samt styrelse har beslutat att internrevisionsfunktionen årligen skall genomföra granskning av efterlevnaden av bankens ersättningsystem. Utöver detta genomför ledamöterna i ersättningskommittén en bedömning av ersättningspolicy och ersättningsystem där detta dokument utgör en del av bedömningen.

Ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningsystem

Ersättningskommittén har för att utföra en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningsystem bland annat kontrollerat/bedömt:

- Utformningen av ersättningspolicy för att säkerställa att samtliga relevanta områden omfattas som föreskrivs av FFFS 2011:1 samt i övrigt är relevanta för banken.
- Innehållet i riskanalysen som ligger till grund för ersättningar för det aktuella året.
- Kopplingen mellan kriterier för resultatandelar samt bankens affärsplan och långsiktiga strategier samt ett sunt risktagande.
- Att bankens kapitalbas inte påverkas väsentligt negativt av den beslutade avsättningen samt att banken likviditet är tillräcklig för att säkerställa verksamheten.
- Huruvida bankens ersättningsystem är tillräckligt attraktivt jämfört med alternativa arbetsgivare för att rekrytera och behålla kompetent och erfaren personal.
- En jämförelse av avsättningar till rörliga ersättningar (Guldeken) som sker i andra liknande sparbanker.
- Att bankens intressenter inte påverkas väsentligt negativt av de beslutade ersättningsystemet samt ersättningsnivåerna.
- Den senaste rapporten som internrevisionsfunktionen upprättat avseende bankens ersättningsystem.
- Att det i internrevisionens årsplan ingår att kontrollera och bedöma bankens ersättningsystem.
- Att styrelsen fastställt en aktuell ersättningspolicy samt informerat angående ersättningar på den externa hemsidan.

Det har vid kontrollerna/bedömningarna inte framkommit något som tyder på att banken inte i allt väsentligt efterlever ersättningspolicyn och beslutade ersättningsystem. Banken bedöms efterleva ersättningspolicyn och erbjuda en relevant ersättning till personalen för att långsiktigt kunna bibehålla och utveckla medarbetarna utifrån den strategiska visionen.

Ersättningskommittén bereder ersättningsfrågor för styrelsen som fattar beslut i frågan.