



Fastställt: 2023-03-27	Dokumentnamn: <b>Policy för Ersättning</b>
Ersätter: 2022-04-26	Beslutad av: Styrelsen för Ulricehamns Sparbank
Informationsklassificering: ÖPPEN	Dokumentägare: Vice VD



## Innehållsförteckning

Externa regelverk.....	2
Interna regelverk.....	2
1. Syfte och bakgrund .....	3
2. Definitioner.....	3
3. Organisation och ansvar .....	3
3.1 Styrelsen och särskilt ansvarig styrelseledamot.....	3
3.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot.....	4
3.3 VD och avdelningschefer .....	4
3.4 Funktionerna för Riskkontroll och Regelefterlevnad (compliance) .....	4
3.5 Oberoende granskning .....	4
4. Riskbedömning .....	4
5. Sparbankens modell för ersättning till anställda .....	4
4.1 Inledning och Grundförutsättningar .....	4
4.2 Fast ersättning .....	5
4.3 Rörlig ersättning.....	5
4.4 Förmåner .....	5
5. Hållbarhet .....	5
6. Uppföljning och kontroll.....	6
7. Offentliggörande .....	6
8. Fastställande och uppdatering .....	6
Bilaga 1 – Årlig riskbedömning.....	7
Bilaga 2 – Riktlinjer resultatandelssystem .....	9

## Externa regelverk

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd

- FFFS 2011:1 Om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:1 Om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut
- FFFS 2014:12 Om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- FFFS 2016:29 Om verksamhet med bostadskrediter
- FFFS 2017:2 Värdepappersrörelse
- FFFS 2018:10 Försäkringsdistribution

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag

Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag

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

Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06

Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606

Förslag på konsultationspapper om EBAs riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL2015/22

Disclosureförordningen (EU2019/2088)

## Interna regelverk

- Policy för personal
- Policy för värdepappersrörelse, finansiell rådgivning och försäkringsdistribution
- Policy för etik
- Policy för hantering av intressekonflikter

## 1. Syfte och bakgrund

Syftet med denna policy är att fastställa grunder och principer för ersättningar till anställda i Ulricehamns Sparbank ("Sparbanken") samt ange hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som rörliga ersättningsystem kan medföra för Sparbanken.

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå resultat och sunt risktagande i Sparbanken. Ersättningar inom Sparbanken ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att uppnå Sparbankens syfte, inom de kostnadsramar som finns. En stor del av Sparbankens kostnader utgörs av lön och annan ersättning till medarbetare. Detta medför att det är viktigt för Sparbanken att säkerställa att all ersättning styrs av tydliga principer och att Sparbanken regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningsystemet för att säkerställa Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

## 2. Definitioner

Ersättning	Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.e.x kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner)
Rörlig ersättning	Ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp och 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.
Verkställande ledning	Avser VD, Vice VD, Företagsmarknadschef, Privatmarknadschef, Kreditchef samt chef för hållbarhet, kommunikation och affärsutveckling.
Personal som förmedlar bostadskrediter	Framgår av beviljningsrätt enligt <u>Delegeringsbestämmelser för kreditbeslut i Ulricehamns Sparbank</u>

## 3. Organisation och ansvar

### 3.1 Styrelsen och särskilt ansvarig styrelseledamot

Styrelsen ansvarar för att fastställa Sparbankens ersättningsystem.

Styrelsen beslutar om:

- ersättning till VD,
- ersättning till övrig verkställande ledning, i förekommande fall, efter förslag från VD
- ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner. I de fall där styrelsen beslutat att någon av Sparbankens kontrollfunktioner ska utföras av extern part kan ersättningen ske mot faktura.
- rörliga ersättningar i Sparbanken, samt
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Sparbankens ersättningspolicy.

I syfte att motverka och förhindra intressekonflikter ska inte arbetstagarrepresentanter delta vid beredning och beslut om ersättningar till övrig verkställande ledning samt rörliga ersättningar inom Sparbanken.

### 3.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot

Inom styrelsen ska det finnas en särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Denna styrelseledamot ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningssystemens lämplighet. Styrelseledamoten bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i Sparbanken och rapporterar till styrelsen. Anställd i Sparbanken som ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

Den särskilt ansvariga styrelseledamoten ansvarar för att årligen granska och analysera om Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy. I Sparbanken är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

### 3.3 VD och avdelningschefer

VD har det operativa ansvaret i ersättningsfrågor och avdelningschefer ansvarar för årliga lönesamtal med sina medarbetare.

### 3.4 Funktionerna för Riskkontroll och Regelefterlevnad (compliance)

Funktionerna för riskkontroll och regelefterlevnad (compliance) skall vid behov genomföra granskningar av denna policy och ersättningssystemet. Vidare ska funktionerna, vid behov, delta i den årliga granskningen och analys som den särskilt utsedda styrelseledamoten ska genomföra.

### 3.5 Oberoende granskning

Sparbankens internrevision ansvarar för att årligen granska och analysera om Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Internrevision ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 4. Riskbedömning

Innan Styrelsen fastställer denna policy inklusive ersättningssystemet ska en riskbedömning göras. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan medföra för Sparbanken.

Resultatet av Sparbankens årliga bedömning finns angiven i [Bilaga 1](#)

## 5. Sparbankens modell för ersättning till anställda

### 4.1 Inledning och Grundförutsättningar

Ersättningssystemet ska utformas så att de anställda inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Sparbankens skyldighet att iaktta kundernas intressen. Vidare ska utformning och nivå på ersättningarna harmonisera med Sparbankens värderingar, vara rimliga och välavvägda. Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser får inte äventyras.

Ersättning till anställda som distribuerar försäkringar, ska vara uppbyggt på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att uppfylla sina skyldigheter att bedriva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg ta till vara kundens intressen, inte motverkas.

Sparbanken ska handla hederligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet får inte heller motverka att rådgivning anpassas efter kundens önskemål och behov eller att lösningar som inte är lämpliga för kunden rekommenderas.

Samtliga medarbetare i Sparbanken omfattas av denna policy och har rätt till ersättning i enlighet med lokala och centrala avtal. Sparbankens medarbetare har en rörlig och en fast ersättning som tillsammans bildar medarbetarens sammanlagda ersättning från Sparbanken. Samtliga ersättningar baseras på den aktuella tjänsten. Ersättningar till enskilda anställda får inte motverka Sparbankens långsiktiga intressen och förmåga att upprätthålla en sund kapitalbas. Sparbankens ersättningssystem ska vara könsneutralt.

#### 4.2 Fast ersättning

Sparbankens medarbetare skall uppbära en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad.

Sparbankens lönesättning skall vara individuell och differentierade löner och bygger på fastställda löneprinciper mellan Sparbanken och den lokala fackklubben. Syftet är att motivera medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling vilket bidrar till att Sparbankens samlade resultat utvecklas och förbättras. Ersättningen skall bidra till att Sparbanken är konkurrenskraftig på marknaden och har möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Principen ska vara att det är den fasta ersättningen som är den anställdes primära ersättning.

#### 4.3 Rörlig ersättning

I Sparbanken ska det förekomma ett rörligt resultatandelssystem som är lika för samtliga medarbetare. Syftet med resultatandelssystemet är att motivera de samt stödja de anställda till att uppnå Sparbankens uppsatta mål. Den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställde inte är garanterad och utgår inte om målen inte uppnås eller om Sparbankens kapitalsituation inte tillåter detta.

Utfallet av resultatandelssystemet baseras på kriterier som styrelsen fastställer i början av varje räkenskapsår. Dessa kriterier kan vara kopplade till resultatmål, aktivitetsmål och/eller kvalitetsmål eller liknande. Sådana kriterier får inte vara kopplade till antalet eller andelen beviljade eller förmedlade bostadskrediter, och inte heller storleken på krediterna. När Sparbankens årsbokslut är färdigt tar styrelsen ställning till hur väl kriterierna har uppfyllts. Beslut om att medarbetare skall erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått.

Beroende på hur väl kriterierna uppfyllts och hur styrelsen bedömer Sparbankens kapitalsituation, så sker utbetalning av resultatandelarna. Riktlinjer för resultatandelssystemet finns i [bilaga 2](#).

Sparbanken har bedömt att resultatandelssystemet är utformat på sådant vis att enskilda medarbetare inte kan påverka utfallet och att därför ska endast VD och vice VD vara undantagna från resultatandelssystemet.

Ingen anställd i Sparbanken erhåller garanterad rörlig ersättning.

#### 4.4 Förmåner

Alla anställda i Sparbanken erbjuds personalförmåner, vilka framgår av riktlinjer publicerade på Sparbankens intranät.

## 5. Hållbarhet

Ett sunt risktagande ingår i Sparbankens affärsstrategi. Ersättningen ska inte främja risktagande utan uppmuntra anställda att leverera hållbara resultat som överensstämmer med de strategiska målen samt en hälsosam och effektiv riskhantering.

Sparbanken integrerar etiska, sociala, miljörelaterade och ekonomiska överväganden i alla sina affärsbeslut, verksamheter och affärsutveckling. Inom Sparbankens PD-process sätts individuella prestationskriterier i syfte att bidra till och stödja Sparbankens övergripande strategiska riktning, där hållbarhet är en viktig del. Medarbetares prestationer bedöms utifrån resultat och beteenden som säkerställer långsiktiga och hållbara resultat för banken och är en parameter som påverkar deras ersättningar över tid.

## 6. Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för löpande uppföljning av Sparbankens ersättningssystem och rapportering till styrelsen. Funktionerna för riskkontroll och regelefterlevnad (compliance) granskar regelbundet och vid behov efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Sparbankens internrevision ansvarar för att årligen granska och analysera om Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy.

## 7. Offentliggörande

Ersättningspolicyn ska publiceras på Sparbankens hemsida snarast efter att den fastställts av Sparbankens styrelse.

Sparbankens ledning ska informera samtliga medarbetare om vid var tid gällande ersättningspolicy och vilka kriterier som styr den rörliga ersättningen. Policyn är dessutom tillgänglig internt för all personal inom Sparbanken.

## 8. Fastställande och uppdatering

Denna policy, med tillhörande riskbedömning, skall fastställas och uppdateras årligen av Styrelse

# Bilaga 1 – Årlig riskbedömning

Genomfördes 2023-03-15

## Närvarande:

Melker Ström

Tony Wilgotsson

Niklas Gustafsson

## 1. Syfte och bakgrund

Sparbankens ersättningssystem ska främja sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande från Sparbanken. För att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan medföra för Sparbanken, ska en årlig bedömning genomföras gällande de risker som Sparbanken är eller kan bli exponerade för med anledning av ersättningssystemet.

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbankens ersättningssystem samt att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har eller kan ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

## 2. 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 överensstämja med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Ovanstående ska också ligga till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid riskbedömningens genomförande ska Sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet och liknande i Sparbanken.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil avser normal VD och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier.

## 3. Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

### *Rörliga ersättningar i Sparbanken*

Sparbankens resultatandelssystem omfattar samtliga anställda, förutom VD, vice VD och kontrollfunktioner. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål, utifrån en "trappstegsmodell". Gällande kriterier kommuniceras till all personal. Maximal avsättning uppgår 45 000 kr per heltidsanställd och år.

Sparbankens resultatandelssystem bygger på både marknads- och ekonomimål. Utfallande belopp betalas ut till den anställde eller avsätts till Stiftelsen Guldeken, efter den anställdes eget val.

### *Risker med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem*

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I Sparbanken finns endast ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla dvs. utfallet blir detsamma för samtliga medarbetare. Den rörliga ersättningen avser ett mindre belopp och utgör enbart en begränsad risk för Sparbanken. Risken att resultatandelssystemet inte är förenligt med en sund och effektiv riskhantering minimeras genom den begränsade maximala summan av rörlig ersättning per



anställd och år samt genom att ersättningen är gruppbaserad. De mål som uppställs för att den rörliga ersättningen främjar inte heller risktagande från medarbetarnas sida.

#### **4. Överensstämmelse med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen**

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

#### **5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil**

Följande personer bedöms ha arbetsuppgifter som väsentligen påverkar Sparbankens riskprofil:

- Styrelseledamöter
- VD
- Övriga medlemmar i Sparbankens ledning
- Bolagsjurist

För att göra denna bedömning har Sparbanken beaktat de kvalitativa och kvantitativa kriterier som fastställts i EU-kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Då resultatandelen är maximerad till 45 000 kr per heltidsanställd och år har Sparbanken gjort bedömningen att VD och vice VD ska undantas från resultatandelssystemet samt att reglerna om uppskjuten betalning inte är tillämpliga.

#### **6. Slutsats**

Sparbankens bedömning är att ersättningssystemet är utformat så att det främjar en sund och effektiv riskhantering, motverkar överdrivet risktagande och inte heller leder till intressekonflikter som påverkar Sparbankens kunder negativt.

## Bilaga 2 – Riktlinjer resultatandelssystem

För att en anställd i Sparbanken ska bli andelsberättigad i resultatandelssystemet gäller följande:

- Anställda som grovt misskött sig är inte berättigade till resultatandelar,
- Resultatandelssystemet omfattar samtliga tillsvidareanställda och provanställda i Sparbanken och andelar utgår fr.o.m. anställningsdatum och motsvarar tjänstgöringsgraden.
- En anställd som under året börjar sin anställning får andelar motsvarande anställningstiden (beaktat reglerna ovan). Dvs. anställd som slutar under året är inte berättigad till utbetalning av resultatandel (oavsett om det beror på egen uppsägning eller uppsägning från Sparbanken)
- Anställd som går i pension under året erhåller andelar i förhållande till tjänstgöringsgrad under året.
- Andelar utgår inte vid föräldraledighet (andelar utgår dock för period som anställd varit i tjänst under året),
- Med tjänstgöring likställs (förutsatt en tillsvidareanställning i grunden):
  - Tjänstledighet med full lön
  - Sjukdom som inte förhindrat tjänstgöring under hela året
- Personal kan välja om de önskar att resultatandel betalas ut omgående eller om avsättning ska ske till Guldeken (om Guldeken väljs av den anställde, gäller särskilda regler som fastställs av stiftelsen Guldeken).