

10.6 Ersättningspolicy

Styrdokument:	Ersättningspolicy
Gäller för:	Kinda-Ydre Sparbank
Beslutad av:	Styrelsen
Datum för beslut om fastställande:	2020-04-22
Datum för beslut om revidering senast:	2021-04-30
Dokumentägare:	VD
Tillhandahållande:	Bankens webbplats, IGS, Styrelsewebb
Konfidentiell status:	Extern information
Rättslig grund:	FFFS 2011:1, FFFS 2014:1, FFFS 2016:29, EU 604/2014, Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2018:10

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	3
2. Riskanalys	3
3. Syfte	3
4. Målsättning.....	3
5. Syftet med rörlig ersättning till anställda.....	3
6. Ersättningsstruktur	4
6.1 Fast ersättning	4
6.2 Rörlig ersättning.....	4
6.3 Skillnad mellan kriterierna för fast respektive rörlig ersättning	4
7. Beskrivning av Bankens rörliga ersättningssystem	4
8. Anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil	5
9. Uppskjutande av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil	5
10. Förutsättning för utbetalning av rörlig ersättning i vissa fall	6
11. Relation fast och rörlig ersättning.....	6
12. Styrning	6
13. Uppföljning och kontroll.....	6
14. Särskilt ansvarig styrelseledamot.....	6
15. Information till anställda	7
16. Offentliggörande av uppgifter	7

1. Bakgrund

Finansinspektionens föreskrifter gällande ersättningssystem i kreditinstitut reglerar hur Kinda Ydre Sparbanks (Banken) ersättningssystem får utformas.

Bankens ersättningspolicy omfattar samtliga medarbetare och ska beskriva hur ersättningssystemen ska fastställas, tillämpas och utvärderas. Ersättningar till medarbetare i Banken utgörs främst av avtalade löner, förmåner och pensionsavsättningar. Den här policyn behandlar främst ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp, s.k. rörliga ersättningar, men även fasta ersättningar.

I en riskanalys ska Banken identifiera, analysera och dokumentera anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Banken ska i analysen beakta samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerad för, inklusive de risker som är förenade med Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. I bedömningen ska Bankens art, omfattning och komplexitet beaktas.

Banken ska också säkerställa att inga anställningsavtal strider mot denna policy eller lagstiftning.

2. Riskanalys

Denna ersättningspolicy grundar sig på den av styrelsen genomförda riskanalysen, Bilaga 1.

3. Syfte

Denna policy syftar till att ange grunder, principer och kriterier för såväl fasta som rörliga ersättningar till anställda i Banken. Ersättningspolicyn ska främja Bankens målsättning och inte uppmuntra till risktagande som kan innebära ekonomisk skada eller negativ påverkan av allmänhetens förtroende.

Syftet med riskanalysen är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Syftet är även att säkerställa att identifieringen av medarbetare vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil återspeglar risknivån i Banken.

4. Målsättning

Bankens huvudmålsättning är att bedriva en lönsam verksamhet där Banken är både väl kapitaliserad och likvid för att möta förutsedda och oförutsedda händelser. Ett rörligt ersättningssystem är en del för att uppnå denna målsättning. Nivån på det rörliga ersättningssystemet ska uppfattas som sunt och rimligt, det får aldrig äventyra Bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser varken på kort eller lång sikt.

5. Syftet med rörlig ersättning till anställda

Syftet med rörlig ersättning är att motivera och premiera medarbetare att uppnå uppsatta mål och därmed bidra till en god lönsamhet för Banken.

Bankens medarbetare som omfattas av särskilda regler för ersättningssystem enligt föreskrifter om bostadskrediter är privatrådgivare, företagsrådgivare, Affärschef och VD.

6. Ersättningsstruktur

6.1 Fast ersättning

Den fasta ersättningen bör främst återspegla relevant utbildning, yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar och arbetsuppgifter enligt vad som anges i medarbetarens befattningsbeskrivning.

Regelbunden revision sker av den fasta ersättningen, normalt sker revision årligen.

6.2 Rörlig ersättning

Kriterierna för den rörliga ersättningen ska vara förbestämda och bestå av både mätbara finansiella och icke-finansiella måltal.

Bankens totala rörliga ersättningar för en enskild period ska stå i proportion till Bankens intjäningsförmåga och kan helt eller delvis bortfalla då Bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat. Den potentiella totala rörliga ersättningsnivån ska vara fastställd och känd vid uppföljningsperiodens början. Den rörliga ersättningen ska utgöra en mindre del av de anställdas sammanlagda ersättning från Banken för att motverka en icke önskvärd riskupbyggnad, kortsiktiga beslut och intressekonflikter av olika slag.

Den rörliga ersättningen får ej direkt påverkas av:

- antalet eller andelen beviljade eller förmedlade krediter, och inte heller av storleken på krediterna
- antalet eller andelen förmedlade specifika sparprodukter
- antalet eller andelen distribuerade specifika försäkringar

Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måltal och ersättningsnivåer. Bankens rörliga ersättningssystem är inte en del av en förhandlad totalersättning mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Från Bankens perspektiv är det ett frivilligt belöningsystem som innebär att styrelsen för visst år kan besluta att den rörliga ersättningen helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Detta kan ske intill den dag utbetalning sker.

6.3 Skillnad mellan kriterierna för fast respektive rörlig ersättning

Den fasta ersättningen är en avtalad lön på individuell basis med respektive anställd utifrån lönekriterier såsom vid löneöverenskommelsen visad prestation, ansvar och svårighetsgrad för arbetsuppgifter för den anställda och dennes roll, och är därmed i förväg fastlagda och varierar i lönenivå mellan de anställda. Den rörliga ersättningen (resultatandelssystemet) består av mål som ska uppnås under året för att ersättning ska bli aktuell. Den betalas även ut med samma belopp till de anställda oavsett i vilken grad den anställda kan anses ha bidraget till måluppfyllelsen.

7. Beskrivning av Bankens rörliga ersättningssystem

Medarbetare som är med i Verkställande ledning omfattas ej av Bankens rörliga ersättningssystem.

Likapprincipen gäller för Bankens rörliga ersättningssystem (proportionerad till avtalad månatlig arbetstid) vilket innebär att samtliga medarbetare, som omfattas av ersättningssystemet, får samma rörliga ersättningsnivå om målkriterierna uppnås.

Bankens resultat i förhållande till fastställda mål ska utgöra grunden i ersättningssystemet. Resultatet ska vara ett riskjusterat vinstmått där nuvarande och framtida risker beaktas samt hänsyn tas till faktisk kapitalkostnad och den likviditet som verksamheten kräver. Med hänsyn tagen till Bankens storlek anses det riskjusterade vinstmålet vara Bankens resultat före skatt för varje räkenskapsår. Ett otillräckligt resultat innebär ett helt eller delvis bortfall av rörlig ersättning för samtliga medarbetare.

Utbetalning av den rörliga ersättningen görs i form av kontanta medel till stiftelsen Guldeken, några andra rörliga ersättningar förekommer inte. Överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger andelar vars antal bygger på anställningstid, Bankens avsättningar samt eventuella uttag som anställd gjort. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken kan ske tidigast efter fem års fondering.

Styrelsen kan i undantagsfall besluta om annan rörlig ersättning. Ett sådant beslut ska motiveras.

8. Anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil

Med utgångspunkt från riskanalysen så har styrelsen identifierat följande funktioner och personer som anställda som väsentligen kan påverka Bankens riskprofil:

Verkställande ledning: VD, Ekonomichef, Affärschef

Därutöver har Kreditchef identifierats som anställd som väsentligen kan påverka Bankens riskprofil.

Styrelsen beslutar om ersättning till Verkställande ledning. Ekonomichef är anställd i Bankens delägda bolag Spar Tjänster och styrelsen beslutar därför inte om Ekonomichefs ersättning. Styrelsen har däremot en representant i Spar Tjänsters styrelse och styrelsen delges Ekonomichefs ersättning genom protokoll från Spar Tjänsters styrelsemöten.

9. Uppskjutande av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil

Om den rörliga ersättningen för ett år uppgår till minst 100 000 kr till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil ska minst 40 % av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst 3-5 år innan utbetalning eller äganderätten övergår på den anställde.

Om den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil för ett år uppgår till *särskilt högt belopp* ska minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp i likhet med ovan.

Avgörandet av storleken och längden på det uppskjutna beloppet tas med hänsyn till Bankens ekonomiska situation och med de grundläggande kriterierna för rörlig ersättning i denna policy. För

att avgöra om ersättningen är av *särskilt högt belopp* ska styrelsen separat pröva och fastställa vad som ska gälla.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året lika fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får ske året efter det att ersättningen beslutades.

10. Förutsättning för utbetalning av rörlig ersättning i vissa fall

Utbetalning av rörliga ersättningar eller uppskjutna ersättningar under uppsägningstid eller efter anställningens slut ska följa Bankens principer och regler för rörliga ersättningar i denna policy. Detta kan innebära att t.ex. uppskjutna ersättningar helt eller delvis kan bortfalla. Banken ska säkerställa att inga anställningsavtal strider mot detta.

11. Relation fast och rörlig ersättning

Ersättning enligt resultatandelssystemet till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil får högst uppgå till 10 % av deras fasta ersättningar. Ersättning till övriga medarbetare får högst uppgå till 20 % av deras fasta ersättningar.

12. Styrning

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar. Beslut om ersättningspolicy ska grunda sig på tillräcklig analys av samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerad för.

13. Uppföljning och kontroll

Styrelsen ska se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. En självständig granskning ska årligen eller vid behov kontrollera att Bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Funktionerna för Compliance genomför denna kontroll. Resultatet av granskning rapporteras årligen till styrelsen eller omedelbart om behov finns. Den årliga granskningen ska rapporteras senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Det är VD:s ansvar att styrelsen kontinuerligt får rapportering om utfallet av måluppfyllelsen i ersättningssystemen.

14. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Banken har utsett styrelsens ordförande till att bereda beslut som ska tas av styrelsen. De beslut som ordföranden ska bereda är:

- ersättning till den Verkställande ledningen
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bankens Ersättningspolicy

Styrelsens ordförande ska därutöver utföra en oberoende bedömning av Bankens Ersättningspolicy och ersättningssystem.

15. Information till anställda

Bankens ledning ska kontinuerligt informera anställda i Banken om innebörden av ersättningspolicyn och ersättningssystemet samt dess utfall relaterat till uppsatta mål.

16. Offentliggörande av uppgifter

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningspolicy, ersättningssystem och ersättningar ska offentliggöras minst en gång per år. Uppgift lämnas i Bankens årsredovisning, bilaga till den eller på Bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Innehåll:

- Beslutsgång och riskanalys för ersättningssystem.
- Kriterier för rörlig ersättning.
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar.