

# 720 - Ersättningspolicy

## Falkenbergs Sparbank

Beslutad av	Styrelse
Datum för fastställelse	2022-10-27 (2021-12-21)
Operativt ansvarig	HR-chef

### Innehåll

Externa regelverk.....	2
Interna regelverk .....	2
1. Syfte .....	2
2. Övergripande mål.....	2
3. Organisation och ansvar.....	3
3.1 Övergripande ansvar .....	3
3.2 Kontroll och styrning .....	3
3.3 Ersättning till den verkställande ledningen och kontrollfunktionerna.....	3
4. Bankens modell för rörlig ersättning .....	3
4.1 Grundförutsättningar .....	3
4.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning .....	4
4.3 Resultatbedömning och riskjustering .....	4
4.4 Uppskjutande.....	5
5. Information .....	5
5.1 Information till anställda .....	5
5.2 Offentliggörande .....	5

Bilaga 1 – Riskbedömning

Bilaga 2 – Förteckning över befattningar med väsentligt inflytande över bankens riskprofil

## Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll
- FFFS 2014:12 föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll
- Disclosureförordningen EU 2019/2088

## Interna regelverk

Styrelsen har vid sidan om denna policy fastställt en övergripande *Personalpolicy, nr 710*.

### 1. Syfte

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 rörliga ersättningssystem kan medföra för sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

### 2. Övergripande mål

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 (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Bankens ersättningsmodell ska följa dessa huvudmålsättningar, dessutom ska modellen följa följande principer om:

- **Affärsstrategi, mål och värderingar**  
Modellen ska konstrueras så att bankens strategi, mål, värderingar eller etiska riktlinjer inte äventyras.
- **Rishtagande**  
Modellen får inte motivera till kortsiktigt agerande eller annat oönskat rishtagande för banken eller bankens intressenter. Risker definieras och styrs enligt bankens riskpolicy och inkluderar bland annat affärsrisker, kreditrisker, operativa risker och hållbarhetsrelaterade risker.
- **Könsneutralitet**  
Modellen ska konstrueras på ett sätt som inte innebär särbehandling på grund av kön.

## 3. Organisation och ansvar

### 3.1 Övergripande ansvar

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.

### 3.2 Kontroll och styrning

Styrelsen skall besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

Styrelsen utser en ledamot med lämplig erfarenhet av och kunskap om riskhantering och ersättning, Ledamoten skall göra en oberoende bedömning av bankens ersättningsystem och rapportera denna bedömning till styrelsen.

Bankens internrevision skall årligen kontrollera bankens ersättningsystem. Kontrollfunktionen skall senast i samband med att årsredovisningen fastställs av styrelsen avrapportera utförd granskning till styrelsen.

Till grund för styrelsens beslut om ersättningsystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, fogad till denna policy som bilaga 1. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad sparbanksstämman beslutat i fråga om ersättning i sparbanken.

### 3.3 Ersättning till den verkställande ledningen och kontrollfunktionerna

Styrelsen skall besluta om ersättning till den verkställande direktören samt för den verkställande ledningen och i förekommande fall för kontrollfunktionerna i linje 2.

## 4. Bankens modell för rörlig ersättning

### 4.1 Grundförutsättningar

Resultatandelssystemet för Falkenbergs Sparbank är indelat i olika delar, resultatmål och aktivitetsmål. Respektive del får utgöra max 65 % av totalen. Förutsättningen för att resultatandelar skall utgå är att bankens kreditförluster inte överstiger 30 mkr.

Aktivitetsmålen utgörs av ett antal olika mål kopplat till privat och företagsmarknad. När aktivitetsmålen för resultatandelar sätts inför varje år så görs en riskanalys av möjliga intressekonflikter.

Om samtliga mål uppfylls så utgår resultatandelar med ett prisbasbelopp.

Berättigad till resultatandelar är den som per 31 december under aktuellt år innehar eller ej aviserat sin uppsägning av en tillsvidare-, prov- eller visstidsanställning i Falkenbergs Sparbank. Därutöver är årets pensionärer samt personer som innehaft en visstidsanställning som avslutats vid avtalets förutbestämda tidpunkt och där arbetsgivaren inte har kunnat erbjuda fortsatt anställning berättigade till resultatandelar i proportion till arbetad tid under året. Om tjänstgöringen totalt under året varit lägre än 25 % av en heltid (på årsbasis) har man oavsett anställningsform ingen rätt till resultatandelar.

Med tjänstgöring enligt anställningsavtalet jämställs frånvaro med anledning av

- tjänstledighet med full lön
- militär grundutbildning och repetitionsutbildning
- föräldraledighet som är semestergrundande (120 dagar per barn)
- sjukfrånvaro som är semestergrundande (180 dagar)

Den som varit tjänstledig av andra skäl än ovanstående erhåller inga resultatandelar för den tid man varit tjänstledig.

Deltidsanställda erhåller resultatandelar i proportion till sin tjänstgöringsgrad.

VD omfattas ej av modellen för rörlig ersättning. Årligen uppdateras dokumentet "Resultatandelar" med de för året gällande regler för att ersättning skall erhållas samt vilka de beslutade resultatandelsmålen är.

Medlen som avsätts till resultatandelar överförs till Stiftelsen Guldeken som förvaltar medlen, enligt de vid varje tillfälle gällande regler.

## **4.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning**

Samtliga anställda i banken har en fast lön. Banken har inte någon provisionsbaserad ersättning kopplad till investerings- eller försäkringsprodukter. Den enda rörliga delen som förekommer är det ovan presenterade resultatandelssystemet. Det innebär således att den fasta lönen är den klart övervägande delen och att de anställda inte är beroende av den rörliga ersättningen. Utifrån detta är det bankens bedömning att det finns en väl avvägd balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen.

Den fasta lönen fastställs individuellt för alla anställda genom lönesamtal, varvid gällande kollektivavtal och våra lokala löneprinciper gäller. 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 betalas också ut först fem år efter det att den erhållits. Målen som skall nås, ses över varje år och fastställs årligen av styrelsen. Den rörliga ersättningen kan således bli mellan noll och ett prisbasbelopp beroende på huruvida målen i resultatandelssystemet nås.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår för samtliga anställda till maximalt ett prisbasbelopp, justerat utifrån tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning, dock kan den rörliga ersättningen aldrig överstiga 20 % av den fasta årslönen.

## **4.3 Resultatbedömning och riskjustering**

Beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av bankens nuvarande och framtida kapitalbehov. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

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

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Ett max tak på ett prisbasbelopp finns.

Rörlig ersättning (till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil) baseras på samma premisser som för övriga anställda, dvs ersättningen baseras inte på individuella resultat, utan på samtliga anställdas insats för att nå de uppsatta målen.

#### **4.4 Uppskjutande**

Frågan om uppskjutande är inte aktuell då maxbelopp för rörlig ersättning är satt till ett prisbasbelopp.

### **5. Information**

#### **5.1 Information till anställda**

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

#### **5.2 Offentliggörande**

Information om sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen och på sparbankens webbplats. Informationen ska innehålla relevanta uppgifter enligt FFFS 2014:12, kap 8, § 1.

# Bilaga 1 Riskbedömning

## Inledning

### Bakgrund

Finansinspektionen utkom i februari 2011 med nya föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, FFFS 2011:1 (föreskrifterna). Syftet med de nya föreskrifterna är att förbättra företagets hantering av risker i sina ersättningsystem. Föreskrifterna uppställer generella krav på företagets ersättningspolicy och rörlig ersättning samt specifika krav på riskanpassning av ersättningsystemets struktur såsom resultatbedömning, riskjustering, uppskjutande av rörlig ersättning samt krav på att resultatbaserad rörlig ersättning ska grundas på riskjusterade vinstmått.

### Syfte

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

### Metod

I föreskrifterna finns inte någon vägledning för hur riskbedömningen ska utformas. Däremot framgår att ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Vidare anges att ersättningspolicyn ska överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Företaget ska identifiera vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

## Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem

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

Falkenbergs Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar två kommuner. Sparbanken har tre 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 96 årsarbetare.

### Rörliga ersättningar i Falkenbergs Sparbank

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

## **Risker med Falkenbergs Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem**

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I sparbanken ska endast finnas ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas.

Fast ersättning för bankens anställda sätts i banken enligt "farfarsprincipen", d.v.s. VD:s och verkställande lednings löner godkänns av styrelsen och medarbetares löner godkänns av VD.

Banken har endast rörliga ersättningar i form av resultatandelar och målen är desamma för alla anställda, det finns alltså inga individuella rörliga ersättningar i banken. VD har ej någon rörlig ersättning. VD föreslår målen avseende den rörliga ersättningen och denna behandlas av styrelsen i samband med att budgeten behandlas. På så sätt kontrolleras att det inte finns incitament för enskilda individer att öka risknivån i banken.

Risikanalys av det rörliga ersättningssystemet görs årligen i linje 1 och sker i samband med framtagande av resultatandelsmålen. Kontrollen i risikanalysen utvärderar de föreslagna rörliga ersättningarna utifrån fastställda huvudmålsättningar och principer i Ersättningspolicyn enligt stycke 2 Övergripande mål.

Med anledning av att det maximala beloppet som kan komma att utbetalas uppgår till ca 5 mkr, är beloppsnivån i sig inte heller någon riskfaktor i förhållande till bankens kapitalbas och totalkapitalrelation.

Banken har en väl utbyggd riskuppföljning där linje 1 löpande följer riskutvecklingen i banken. Denna kontrolleras också av kontrollfunktionerna i linje 2 och 3.

## **Överensstämmelse med Falkenbergs Sparbanks affärsstrategi, mål, värderingar 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 strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för sparbanken.

## **Anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil**

Falkenbergs Sparbank har bedömt att VD och bankledning har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil utifrån sina arbetsuppgifter att bland annat föreslå strategier och riskaptiter för styrelsen. Dessa personer ansvarar också för att säkerställa att av styrelsen beslutade policys implementeras i verksamheten samt för att följa upp att verksamheten håller sig inom de ramar som sätts.

Compliance och Riskkontroll bedöms ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil genom sin uppgift att granska att banken följer gällande regelverk samt att verksamheten bedrivs i linje med beslutade policys. Compliance och Riskkontroll har dock ingen del av bankens rörliga ersättningssystem

## **Slutsats**

Sparbankens rörliga ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som ej leder till att sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

Denna policy är föremål för årlig regelbunden uppdatering och skall beslutas av styrelsen i samband med att budgeten fastställs.

## **Bilaga 2**

### **Förteckning över befattningar med väsentligt inflytande över bankens riskprofil**

#### **Styrelsen vid Falkenbergs Sparbank**

Ordförande

Vice Ordförande

Ledamöter

#### **Bankledningen vid Falkenbergs Sparbank**

Verkställande direktör

Administrativ chef

Kreditchef

Privatmarknadschef

Företagsmarknadschef

Verksamhetsutvecklare

HR chef