

7.2 Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Bjursås Sparbank: 2019-09-24

Ersätter tidigare fastställd: 2019-05-20

Senast faktaändrad: 2019-09-24

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

Externa regelverk

FFFS 2011:1 Ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 11)

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2).

FFFS 2017:2 Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse.

FFFS 2018:10 Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution.

Syfte

Syftet med denna policy är att fastslå grunder och principer för hur ersättningar inom banken ska fastställas och hur tillämpningen av policyn ska följas upp.

Fastställda regler för ersättningar ska vara förenliga med och främja en sund och effektiv riskhantering och vara utformade så att de motverkar ett överdrivet risktagande. Därutöver ska policyn slå fast principerna för vilka anställda som har arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

Allmänt

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

En årlig analys ska göras för att säkerställa att det finns en aktuell syn på vilka anställda, som har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Analysen ska vara allsidig och inkludera de risker, som är förenad med policyn och ersättningssystemet. Analysen ska dokumenteras.

Definitioner av termer och beteckningar i denna policy återfinns i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut.

Styrning

Styrelsens ansvar

Styrelsen ska ha det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

Styrelsen ska besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen, dels eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Styrelsen ska inom sig utse en ledamot, som ska ha till uppgift att bereda styrelsebeslut om ersättningsfrågor och beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy. Denne ledamot, som inte får ingå i bankens verkställande ledning och som ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning, ska också utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Intern kapital- och likviditetsutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med bankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Allmänt

Styrelsen har identifierat följande kategorier av anställda, som kan ha arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att information om eventuellt berörd personal i banken lämnas till styrelsen.

1. Anställda i den verkställande ledningen
2. Anställda i ledande strategiska befattningar
3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner
4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil
5. Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen

Ersättning

Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda, exklusive verkställande ledningen, fattas av VD. Beslut om rörlig ersättning fattas av styrelsen.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen, medan den rörliga ersättningen är en möjlighet för den anställde. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Fast ersättning

Lönen ska fastställas med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt bankens principer som anges nedan.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, med beaktande av innehåll, svårighetsgrad, ansvar, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning hos medarbetaren för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt bankens resultat. Dessutom ska insatser för att stärka andras kompetens, utveckling och trivsel, som är av vikt för verksamheten, vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på den externa arbetsmarknaden.

Rörlig ersättning

I banken ska endast finnas rörlig ersättning i form av avsättning till bankens resultatsandelsstiftelse Guldeken.

Den rörliga ersättningen i banken ska uppgå till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd, visstidsanställd och vikarierande banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad. Denna princip ska gälla även för den/de personer som ingår i verkställande ledning. För att kunna få ersättning krävs dessutom att den anställda är anställd i banken per 31/12 det år utdelningen avser.

Kriterier för rörlig ersättning ska beslutas årsvis av styrelsen och anges i särskilt dokument.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil beräknas på samma sätt som till övrig personal, det vill säga baserat på bankens totala resultat och uppnådda aktivitetsmål.

Resultatbedömning och riskjustering

Bedömning av om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på riskjusterade vinstmål och kvalitativa mål. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

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

Rörlig ersättning till tillsvidare anställda banktjänstemän ska bestämmas utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen ska baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Taket för maximal ersättning ska vara det för året gällande prisbasbeloppet.

Uppskjuten ersättning

Rörlig ersättning överstigande 100 000 kr ska, till en del om minst 40 %, skjutas upp under en period av minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till den anställda.

Utbetalning av rörlig ersättning ska ske i enlighet med resultatandelsstiftelsens regelverk, dvs. tidigast efter fem års fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Banken kan inte påverka dessa utbetalningar.

Övrigt

Risksäkringsstrategier

Banken ska tillförsäkra sig att anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Detta ska ske genom att anställda, som erhåller uppskjuten rörlig ersättning enligt ovan, ska underteckna en skriftlig förbindelse därom.

Avgångsvederlag

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Kontroll

Bankens riskkontrollfunktion ansvarar för att bistå utsedd styrelseledamot i dennes utvärdering och bedömning av bankens ersättningssystem enligt vad som framgår under avsnittet "Styrning" ovan.

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy ska kontrolleras av bankens internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

Transparens m.m.

Information till anställda

Banken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Banken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar lämnas i bankens årsredovisning och/eller på bankens webbplats.

Banken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagens risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - a. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - c. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,

- e. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
- f. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.