

Högsby Sparbank

# Ersättningspolicy

Ramverksversion 720.002.01.06

Högsby Sparbank



<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>1</i>

## Innehåll

1. Allmänt .....	2
2. Övergripande mål.....	2
3. Beslut om ersättningsystem och riskbedömning .....	2
4. Rörlig ersättning till anställda .....	2
5. Särskilt ansvarig styrelseledamot .....	3
6. Kriterier för rörlig ersättning .....	3
7. Beslut om ersättningsystem och riskbedömning .....	3
8. Styrning, uppföljning och kontroll .....	3
9. Information till anställda .....	4
10. Offentliggörande .....	4

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>2</i>

---

## Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll
- FFFS 2014:12 Föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar

## Interna regelverk

- Personal- och arbetsmiljöpolicy
- Personalförmåner

## 1. Allmänt

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 banken, 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 banken.

## 2. Övergripande mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

## 3. Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

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

## 4. Rörlig ersättning till anställda

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön, detta i form av resultatandelar. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av sparbanken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 2 ovan.

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>3</i>

I sparbanken ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. Sparbanken tillämpar ett resultatandelssystem med avsättning till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Samtliga tillsvidareanställda, förutom VD och VD:s ställföreträdare samt anställda inom fastighetskötsel, omfattas av rörliga ersättningssystemet. Tillsvidareanställda omfattas av resultatandelssystemet från det datum de anställts och från det datum då anställningen upphör. Anställda som varit föräldra- eller tjänstlediga omfattas inte av ersättningssystemet under den perioden de varit frånvarande. Provanställda omfattas inte av ersättningssystemet.

## 5. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ska besluta om resultatandelar i sparbanken, i förekommande fall efter förslag från VD. Styrelsen ska likaså besluta om målen som ska vara uppfyllda för att resultatandelar ska utgå.

Inom styrelsen ska finnas en särskilt ansvarig för ersättningsfrågor till anställda. Denna person ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

I Sparbanken är styrelsens vice ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

## 6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Proportionen mellan grundlön och rörlig del ska vara rimlig. Rörlig del ska även innehålla ett maximalt belopp som kan utfalla.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om rörelseresultatet exkl. utdelning mer än halveras jämfört med föregående verksamhetsår.

## 7. Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Bankens styrelse beslutar om kriterier i rörliga ersättningssystem till anställda. Till grund för styrelsens beslut ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, fogad till denna policy som bilaga.

## 8. Styrning, uppföljning och kontroll

Enligt Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1) är det sparbankens styrelse som ska besluta om ersättningspolicy och som ansvarar för att den tillämpas och följs upp.

VD ansvarar för löpande uppföljning av sparbankens ersättningssystem.

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>4</i>

---

Sparbankens funktion för regelefterlevnad ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet till styrelsen.

*Vad som gäller avseende styrning och kontroll av ersättning i banken – se föreskrifterna 2011:1 kap 3, §§ 1-9.*

## 9. Information till anställda

Bankens ledning ska informera anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

## 10. Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande

Informationen bör innehålla

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem
- Mål och kriterier för ersättning
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar
- Övriga relevanta uppgifter

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>5</i>

## Bilaga; Riskbedömning

### 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 rörliga 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 Högsby Sparbanks ersättningspolicy och ersättningsystem samt identifiera särskilt reglerad personal som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningsstrukturen.

### Metod

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. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också vara till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningsystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

Risk och revisionsutskottet ska undersöka om incitamenten i ersättningsystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gäller framförallt vd och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

## Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem

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

Högsby Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde i huvudsak omfattas av Högsby kommun. Sparbanken har 1 kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720.002.01.06</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Ersätter</b>	<i>2019-01-28</i>	<b>Distribution</b>	<i>Samtlig personal</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	<i>Q-disk, hemsida</i>
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Årligen och vid behov</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Policy</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2019-06-18</i>	<b>Sidan</b>	<i>6</i>

företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. ~~Antalet anställda är ca 15 årsarbetare.~~

### **Rörliga ersättningar i Högsby Sparbank**

Samtliga tillsvidareanställda (utom VD och vVD) omfattas av sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Sparbankens resultatandelssystem bygger på aktiviteter utförda under året. Utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

### **Risker med Högsby 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. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar en mycket liten procentandel av sparbankens egna kapital.

### **Överensstämmelse med Högsby 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.

### **Särskilt reglerad personal**

Högsby Sparbank har mot bakgrund av riskbedömningen bedömt att följande anställda ska anses vara särskilt reglerad personal

- Verkställande ledning. Till denna grupp räknas VD och VD,s ställföreträdare.

### **Slutsats**

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