



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

Innehåll

Syfte.....	1
Tillämpningsområde och ansvar	1
Personal som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen.....	2
Offentliggörande av upplysningar och intern transparens.....	3
Rapportering	3
Rättslig grund	4
Risکانالys inkl beräkningsmodell avseende rörliga ersättningar	5

Syfte

Ändamålet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Sparbanken använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda samt vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil. Sparbankens hantering av ersättning till anställda har sin grund i Sparbankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot Sparbankens regler för riskhantering. Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen identifierar, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningsystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende), se bilaga 1.

Denna policy omfattar alla anställda och är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Utöver att ersättningsystemet bygger på att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

Tillämpningsområde och ansvar

Denna policy har fastställts av styrelsen i Sparbanken och bygger på en årlig risکانالys av de risker som påverkas av Sparbankens ersättningsystem.

Sparbanken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer Sparbankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar Sparbankens mål och vision.

Sparbankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt Sparbankens personalpolicy och gällande kollektivavtal. Rörlig ersättning utgår enligt de kriterier som redovisas i bankens instruktion för de anställda som omfattas om möjligheten till rörlig ersättning. Rörlig ersättning kan aldrig överstiga ett prisbasbelopp per kalenderår. I banken ska endast finnas rörlig ersättning i form av avsättning till bankens vinstandelsstiftelse, Guldeken

För vissa anställda fastställer styrelsen ersättningen;

- Verkställande ledning – i Sidensjö Sparbank avser det endast VD (chefer direkt underställda VD, kreditchef och privatmarknadschef får sin lön fastställd av VD men ska rapporteras till styrelsen)
- Ansvariga för Sparbankens kontrollfunktioner

Styrelsen har utsett två särskilda ledamöter, ett ersättningsutskott, vars ansvar det är att bereda ersättningsbeslut liksom att följa upp att principerna för denna policy efterlevs.

Beslut avseende ersättning till personal i kontrollfunktionerna ska vara utformade så att de inte äventyrar, eller kan komma att äventyra, personalens objektivitet.

Vidare ansvarar styrelsen för att uppföljning av denna policy sker av funktionen för den interna revisionen genom en särskild granskning som avrapporteras till styrelsen.

Sparbankens funktion för intern revision ansvarar för att årligen genomföra en granskning av efterlevnaden av ersättningspolicy i sparbanken samt att tillämpningen överensstämmer med regleringen liksom granska vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. I analysen ska även alla risker som Sparbanken är eller kan komma att bli utsatt för ingå samt risker som ersättningssystemet kan medföra. Analysen ska dokumenteras och rapporteras till styrelsen.

Genom denna policy ges Sparbankens VD bemyndigande att meddela instruktioner med detaljerade regler till utfyllnad av bestämmelserna i policyn.

Personal som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen.

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil används bl.a. följande kriterier;

- Den anställda är ledamot i styrelsen
- Den anställda tillhör ledningen i Sparbanken
- Den anställda ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställda är chef för något affärsområde
- Den anställda sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

- Den anställda är sysselsatt inom försäkringsdistribution inkl de som direkt leder eller ansvara för detta arbete.

För samtliga dessa kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken bl.a. ska framgå;

- Grunden för bedömningen
- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

Dokumentationen omfattar alla identifierade anställda samt jämförelse med förgående egenbedömning samt de anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

Offentliggörande av uppgifter och intern transparens

På Sparbankens hemsida finns uppgifter om hur Sparbankens tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna kring fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

Så snart denna policy har uppdaterats, årligen eller när behov föreligger, är det marknadsansvarig som har ansvaret att publicera denna på bankens hemsida. På Sparbankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Sparbanken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens. Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

Rapportering

Avvikelse från policyn ska följas upp av funktionen för internrevision och löpande rapporteras till styrelsen utöver den årliga riskanalysen och översynen av ersättningspolicyn.

Granskning och deltagande i den bedömnings- och utvärderingsprocess som sker innan beslut om ersättning av styrelsen tas, sker genom funktionen för internrevision.



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

Rättslig grund

I arbetet med denna policy har hänsyn tagits framför allt, men inte uteslutande, till Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, 2016:29 och 2018:10. Likaså har hänsyn tagits till EBA/GL/2015/22 och .



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

Bilaga 1

Risakanalys inkl beräkningsmodell avseende rörliga ersättningar

1. Syfte

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. Bankens ersättningssystem är en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera medarbetarna att uppnå de av banken uppsatta målen. Rörlig ersättning till bankens personal utgör ett viktigt styrmedel för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker banken långsiktigt. Rörliga ersättningar kan dock, beroende på utformning, uppmuntra till ett överdrivet risktagande och risker som inte är förenliga med bankens riskaptit. Bankens ersättningssystem ska därför i enlighet med bankens ersättningspolicy utformas så att det stimulerar bankens måluppfyllelse inom ramen för bankens riskaptit. För att säkerställa att ersättningssystemets syfte uppfylls, att motverka överdrivet risktagande och att främja en sund och effektiv riskhantering, ska banken årligen göra en analys av riskerna med det befintliga ersättningssystemet och ompröva dess beräkningsmodell. Detta är primärt en helt intern åtgärd i syfte att ge styrelsen underlag för beslut i frågan. En sådan riskanalys ligger också helt i linje med de externa krav som finns genom Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut m.fl.

2. Bakgrund

Bankens ersättningssystem ska harmonisera med och stödja bankens långsiktiga mål, så som dessa är uttryckta i styrelsens strategidokument och upprättas i enlighet med bankens ersättningspolicy.

3. Dagens ersättningssystem

Dagens system för rörlig ersättning i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Beloppet som avsätts för varje tillsvidareanställd banktjänsteman beräknas utifrån en av styrelsen

fastställd mall. Beloppet avsätts till Stiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut då fonderas det i ny räkning i ytterligare 5 år. Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

4. Riskanalys.

4.1 Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil

Verkställande ledning

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD. Den ledningsgrupp som finns har inget eget formellt beslutsmandat utan bygger på de i gruppen ingående enskilda personernas befogenheter.



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

VD omfattas inte av bankens rörliga ersättningsprogram. Bankens begränsade storlek innebär att det utöver VD och eventuell stf VD inte finns några ytterligare tjänstemän som har ledande strategiska befattningar i banken.

Ansvar för kontrollfunktioner

Riskkontrollfunktionen och Compliancefunktionen är utlokaliserade till bolaget FCG AB och Internrevision till bolaget KPMG AB. Funktionerna omfattas inte av bankens ersättningspolicy eller ersättningssystem.

Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Ingen utöver VD har beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inom detta område inte tillkommer någon person med arbetsuppgifter som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad i enlighet med styrelsens Kreditpolicyn (bilagan Delegering av kreditbeslut) bedöms dessas arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Utöver VD bedöms ingen av de tjänstemän som ingår i Kreditdelegation ha sådana arbetsuppgifter att de kan anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Skälet för detta är att Kreditdelegationen är beslutsför endast när två styrelsemedlemmar deltar tillsammans med VD eller kreditchef.

Några ytterligare tjänstemän i banken betraktas inte ha arbetsuppgifter, som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till verkställande ledning

Idag finns ingen anställd i banken som har en högre ersättning än VD. Därför behöver ingen ytterligare analys av sådan person göras.

Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken

Banken har inga direkta försäljningsmål vare sig för kollektivet eller individuellt. Det innebär att bankens resultatandelssystem inte baseras på distribuerade investeringsprodukter, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Med anledning av detta bedöms de anställdas arbetsuppgifter, som avses i denna punkt inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

4.2 Ersättningsstruktur

Bankens struktur för rörliga ersättningar ska bygga på följande förutsättningar:

Resultatbedömning och riskjustering

- De vinstmått som ska ligga till grund för bedömningen av rörlig ersättning ska vara riskjusterade. Nuvarande och framtida risker samt bankens kostnader för att hålla kapital och likviditet ska beaktas.



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställt datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

- Det resultatmått som ingår i beräkningsmodellen avser resultat efter kreditförluster och är således anpassats för risk. Det finns en minimigräns avseende resultat som måste uppnås för att rörlig ersättning ska lämnas. Detta säkerställer att de rörliga ersättningarna inte äventyrar bankens uppbyggnad av kapital.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara lämplig.

- Ersättningssystemet ger ett och samma belopp till samtliga anställda och uppgår maximalt till ett prisbasbelopp. Det innebär också att den rörliga ersättningen för var och en endast utgör en begränsad del av den totala ersättningen.
- Sammantaget bedöms de rörliga ersättningarnas andel av total ersättning för var och en anställd vara så begränsad att den inte utgör ett hot mot god riskhantering i enlighet med bankens riskpolit.

Rörlig ersättning till anställda

Bankens begränsade storlek innebär att de kriterier för finansiellt resultat och icke finansiell måluppfyllelse som tillämpas, beräknas på bankens totala verksamhet. Beräkning på individnivå görs inte, vare sig avseende anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller övriga anställda. Att beräkning inte sker på individnivå innebär att det rörliga resultatsystemet bygger på och vill främja samarbete både inom verksamhetsgrenar och mellan verksamhetsgrenar. Genom att banken har relativt få anställda anses dock systemet ändå stimulera det personliga engagemanget hos var och en genom att varje medarbetares insats har en betydande inverkan på det totala resultatet.

5. Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

Grundupplägg

Avsättningen till vinstandelsstiftelse (Guldeken) till anställda i banken som enligt bankens Ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning för 2021 baseras såväl på bankens resultat som så kallade proaktiva och aktivitetsmål. Avsättningen kan maximalt bli ett gällande prisbasbelopp (2021) till en heltidsanställd. Justering görs efter hur stor del av året tjänstemannen varit anställd och efter tjänstgöringsgrad. För deltidsanställd läggs arbetad mertid till tjänstgöringsgraden. Övertid tillgodoräknas inte. När det gäller föräldraledighet, sjukskrivning och ledighet till följd av politiska uppdrag, får tjänstemannen tillgodoräkna sig full avsättning i förhållande till tjänstgöringsgrad. Vid tjänstledighet görs ingen avsättning för den tid tjänstledigheten varar.

Här följer en kort beskrivning av årets 3 beslutade mål för att erhålla rörlig ersättning.

1. KI-tal, rörelsekostnad/rörelseintäkter efter kreditförluster ger max 60 % av ett prisbasbelopp
2. Proaktivitet mot kund. Öka antalet proaktiva insatser mot våra kunder (min 100% jämfört med f g år max 300 %). Kan ge maximalt 30 % av ett prisbasbelopp.



Ersättningar		Policy
Uppdateras Årligen	Fastställd datum 2021-02-25	Informationsklass Internt
Ansvarig Styrelsen		Dokumentägare Regelverksansvarig

3. Aktiviteter mot kund under året i form av kundträffar, ringkvällar eller dylikt. Externa event mot kund, antal ger max 10% av ett prisbasbelopp för 8 st stycken event.

Mål 1 K/I tal – bankens resultat

Skulle det vid avstämning per 31 december visa sig att banken inte når ett KI tal (totala kostnader i förhållande till totalintäkter) högre än 0,73 utfaller ingen vinstandel avseende KI tal för 2021. En resultatandel lägre eller lika med 0,72 ger hälften av maximalt utfall och i ökande andel ger ett KI tal som uppgår till 0,65 ger fullt utfall. För att i resultatmålet ta hänsyn till nuvarande risker används resultatet efter kreditförluster som beräkningsgrund. Kreditrisker är en av de största riskerna banken står inför. Reservering läggs löpande på kreditengagemang där det uppdragas en överhängande risk för förlust och genom att använda detta resultatmått anses banken tagit hänsyn till nuvarande risker. Kostnaden för den likviditet som krävs beaktas i och med dess påverkan på räntenettet, och därmed resultat efter kreditförluster, med en lägre ränteintäkt än vad som skulle ha kunnat bli om kapitalet placerats annorlunda.

Mål 2- Proaktivitet mot kund

I detta mål mäter vi och följer upp antalet genomförda proaktivitet mot kund där kunden möts av proaktivitet på olika sätt. Detta mäts i bankens interna system för hela gruppen och målet är att banken skall leverera 100 % mer än föregående år. Vid ytterligare en dubblering av proaktiviteten uppnås maximalt utdelning som kan uppgå till 30 % av ett prisbasbelopp.

Mål 3-Externa event

Detta mål mäter antalet genomförda externa event och möten där vi i större grupper informerar om våra tjänster och produkter.

6. Resultatmål Riskjusterade vinstmått, nuvarande och framtida risker

Genom att andelsbeloppet begränsas till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd, som omfattas av rörlig ersättning, blir den totala kostnaden inklusive sociala kostnader maximalt ca 1 mkr. Det bedöms vara en så pass begränsad kostnad att den inte hindrar banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Bankens likviditetsmål är att alltid inneha en likviditetsreserv så stor att den räcker i 30 dagar under stressade scenarier. Om likviditetsreserven är intakt men upprättad prognos utvisar att reserven kan minska under tillåten gräns inom 12 månader (en situation med ansträngd likviditet, jämför bankens Beredskapsplan för hantering av likviditetskriser) vid beslut- och utbetalningstillfället betalas ingen vinstandel ut.