

Beslutad av	Styrelsen	Ansvarig för regelverket	VD
Datum beslut	2021-03-17	Ersätter regelverk beslutat datum	2021-02-24
Informationsklassificering	Öppen		

# Ersättningspolicy

## 1. Regelverk

### Externa regelverk

- Förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, art. 450.
- FFFS 2011:1
- FFFS 2014:1
- FFFS 2014:12
- FFFS 2016:29
- FFFS 2018:10

### Interna regelverk

- Etik- och intressekonfliktspolicy

## 2. Syfte och målsättning

Styrelsen i Tidaholms Sparbank har beslutat att ersättningar som kan medföra att sparbanken på ett oönskat sätt ökar risktagandet, ej får förekomma. Policyn omfattar samtliga anställda.

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.

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

## 3. Ansvar

Sparbankens styrelse fastställer årligen, genom fastställande av sparbankens budget, ekonomiskt utrymme för sparbankens ersättningssystem.

Styrelsen ska besluta om ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av sparbankens kontrollfunktioner samt ersättning till den verkställande ledningen. För beredning av frågor inför styrelsebeslut har bankens styrelse utsett ett Ersättningsutskott (se p6 nedan).

I enlighet med styrdokumentet Styrelsens arbetsordning skall ordförande årligen ha utvecklingssamtal och lönesamtal med bankens VD, vilka skall ligga till grund för ersättningsutskott förslag till styrelsen.

Styrelsen har delegerat till VD att ha utvecklingssamtal med personalen i ledningsgruppen samt anställda i kontrollfunktionerna. VD skall till ersättningsutskottet avge förslag inför utskottets beredning av ersättningsfrågor för dessa funktioner.

VD ansvarar för att offentliggöra de upplysningar som krävs i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12.

## **4. Könsneutralitet**

Sparbankens ersättningspolicy 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 diskrimineringsgrunder.

Utöver att ersättningssystemet 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.

## **5. Ersättning**

### **5.1 Syfte med fast ersättning**

I sparbanken är det VD som beslutar om principer för fast ersättning efter överenskommelse med Finansförbundets företagsklubb.

Genom individuell lönesättning ska medarbetarna uppmuntras till ett beteende som främjar sparbankens produktivitet, lönsamhetsutveckling och utveckling av marknadskapital. Därvid ska lönesättningen fungera som ett styrinstrument för sparbanken och bidra till att medarbetaren upplever att egna insatser som leder till nämnda beteende premieras. Lönesättningen blir därmed även en stimulans för medarbetaren att utvecklas.

### **5.2 Principer för fast ersättningssystem**

Nu gällande principer för fast ersättning är uppdelat i tre delar (se nedan).

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och stå i relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn tagen till:

1. Befattning - Befattningens svårighetsgrad, ansvar samt krav på kunskap och färdighet.

2. Prestation - Den enskilde medarbetarens bidra till sparbankens produktivitet och marknadskapital samt arbetsresultat och individuella arbetsinsats. Här ingår även kunskap, engagemang, förmåga, kvalitet samt erfarenhet av väsentlig betydelse.

3. Individ - Förmåga att omsätta teoretiska kunskaper i verksamheten, samarbetsförmåga, idérikedom, förmåga till förnyelse, omdöme och initiativkraft. Aktiv i av sparbanken initierade marknads- och kundaktiviteter. Servicekänsla och social kompetens, såväl intern som extern. God företrädare för sparbanken och bärare av sparbankens varumärke.

Lönenivå och lönesättning påverkas vid sidan av individens egen prestation även av marknadsförutsättningar som utbud och efterfrågan på viss kompetens, det aktuella marknadslöneläget samt av sparbankens resultat och utrymme till lönehöjningar.

### **5.3 Syfte med rörlig ersättning**

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av sparbanken uppsatta mål. Rörliga ersättningsystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga målsättning enligt p. 2.

### **5.4 Principer för rörlig ersättning**

#### **5.4.1 Generella principer**

Rörlig ersättning till anställd i Tidaholms Sparbank ska vara kopplad till på förhand bestämda och mätbara mål. Målen ska vara satta på ett sätt så att de ej medför ett oönskat risktagande för sparbanken. Styrelsen har delegerat till VD att fastställa mål, metoder för uppföljning och bedömning samt regler för utbetalning. Utbetalning kan göras dels kontant dels genom avsättning till stiftelsen Guldeken.

För att eliminera risken för att en rörlig ersättning ska få ej önskade effekter har styrelsen beslutat om tak för hur stor den rörliga ersättningen på individnivå får vara. Detta tak är satt på en nivå där styrelsens uppfattning är att en rörlig ersättning inte kan ha en sådan betydelse för den enskilde att den kan ge upphov till ej önskat risktagande. Detta tak uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Som beskrivs är prisbasbeloppet endast ett tak, vilket medför att VD inom ramen för sitt delegerade ansvar kring rörliga ersättningar kan besluta om ett mindre belopp som är förenligt med sparbankens budget.

Det ska finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning för samtliga anställda. 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 ska således kunna bestämmas till noll.

Styrelsen har också beslutat undanta VD och personal som arbetar i andra eller tredje försvarslinjen från möjligheten att få rörlig ersättning. Därmed säkerställs att inga andra intressen än sparbankens kan inverka på val av målsättningar.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då sparbankens rörelseresultat blir negativt.

## 5.4.2 Principer för särskilda situationer

### Nyanställd personal

Personal som är nyanställd ska få rörlig ersättning i förhållande till sin överenskommelse om arbetstid. Exempelvis gäller för personal som är nyanställd på heltid från 1 mars beräknas den rörliga ersättningen för ett årsmål på exempelvis 9000 kronor att personen är berättigad rörlig ersättning på 7500 kr (750 kr per månad i tio månader).

### Föräldraledig personal

Föräldraledig personal får full rörlig ersättning de första 120 dagarna, därefter sätts den rörliga ersättningen till noll.

### Sjukskriven personal

Personal som är sjukskriven får full rörlig ersättning de första 180 dagarna, därefter sätts den rörliga ersättningen till noll.

### Personal som arbetar deltid

Innefattar även personal som exempelvis är tjänstlediga eller föräldralediga till viss del. Personal som arbetar deltid ska få rörlig ersättning i förhållande till sin överenskommelse om arbetstid. Exempelvis gäller för personal som arbetar deltid 80 % under hela året att beräkningen för ett årsmål på exempelvis 9000 kronor att personen är berättigad rörlig ersättning på 7200 kronor ( $9000 \cdot 0,8$ ).

### Personal som avslutar sin anställning

Personal som avslutar sin anställning ska få rörlig ersättning i förhållande till sin överenskomna arbetstid. Exempelvis för en personal som avslutar sin anställning i 31 oktober beräknas den rörliga ersättningen för ett årsmål på exempelvis 9000 kronor att personen är berättigad ersättning på 7500 kr ( $9000/12 \cdot 10$ ).

### Vikarier

Vikarier som varit anställda kortare tid än 6 månader erhåller inte rörlig ersättning. Vikarie som varit anställd längre tid än 6 månader erhåller full ersättning från och med månad 7. Exempelvis om en person anställs som vikarie 1 januari erhålls ingen ersättning till och med 30 juni. Från 1 juli erhålls full andel rörlig ersättning, vilket innebär att den rörliga ersättningen för ett årsmål i detta exempel blir 50 %.

### Inlösning av anställningskontrakt

Vad gäller inlösen av anställningskontrakt hos tidigare arbetsgivare ska detta som regel inte tillåtas i sparbanken. Önskar sparbankens VD eller ledningsgrupp att sparbanken i ett enskilt fall ska fatta beslut om inlösen av tidigare anställningskontrakt ska ärendet eskaleras till styrelsen för beslut. I beslutsunderlaget ska det framgå på vilket sätt inlösen är förenlig med denna policy samt FFFS 2011:1.

## 6. Styrelsens ersättningsutskott

På det konstituerande styrelsemötet utser styrelsen ett ersättningsutskott som ska utföra en oberoende bedömning av sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Styrelsens ersättningsutskott ska också bereda styrelsebeslut om ersättning till verkställande ledning, samt styrelsebeslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av sparbankens ersättningspolicy. Styrelsens ordförande är enligt det externa regelverket särskilt ansvarig för att ersättningsfrågor och ska därför alltid ingå i ersättningsutskottet.

Ersättningsutskottet bereder också frågor om ersättningar avseende kontrollfunktioner, under förutsättning att dessa funktioner är anställda i sparbanken. Med kontrollfunktioner avses funktionen för riskkontroll, funktionen för regelefterlevnad och funktionen för internrevision.

Anställd i sparbanken får inte ingå i styrelsens ersättningsutskott.

En av bankens oberoende kontrollfunktioner ska årligen granska om sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 7. Särskilt reglerad personal

Sparbankens styrelse har i analys (se analysen nedan) identifierat följande personer och funktioner som kan ha inflytande över och därigenom påverka sparbankens riskprofil:

- VD
- Ställföreträdande VD
- Administrativ chef
- Företagsmarknadschef
- Privatmarknadschef
- Kontorschef Mullsjö
- Compliance officer
- Anställda i styrelsen

Övrig personal har bedömts inte kunna påverka sparbankens riskprofil.

I enlighet med Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2018:10 och FFFS 2016:29 ska sparbankens interna regler om ersättning tydligt identifiera anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution och sparbankens låna-verksamhet. Sparbankens VD har beslutat om de anställdas olika mandat i sparbanken, vilket går att läsa i fil över mandat på Q-disken. I filen är det tydligt identifierat vilka medarbetare som är sysselsatta inom exempelvis sparbankens försäkringsdistribution, kreditbeviljning och investeringsrådgivning. Eftersom sparbankens ersättningssystem inte skiljer sig åt beroende på mandat bedömer sparbanken inte att det finns någon ökad risk att ersättningsmodellen ur detta hänseende skulle vara problematisk.

Eftersom sparbanken har beslutat om ett tak för möjligheten till ersättning motsvarande ett prisbasbelopp omfattas sparbanken ej av reglerna för uppskjuten utbetalning.

Ersättning till den särskilt reglerade personal ska endast betalas ut eller övergå till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till sparbankens finansiella situation och motiverat av sparbankens, och i förekommande fall den berörda avdelningens och/eller den berördes anställdes resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella

och icke-finansiella kriterier beaktas. Dessa kriterier ska specificeras och dokumenteras. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort av samma skäl. Rörliga ersättningar får inte begränsa sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller behov av att stärka kapitalbasen. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. VD gör bedömningen enligt detta stycke.

## 8. Information

Sparbankens ledningsgrupp ska informera anställda i sparbanken om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda.

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i sparbankens årsredovisning eller bilaga till den. Ersättningspolicyn och information om sparbankens ersättningssystem ska även publiceras på sparbankens webbplats och även internt för sparbankens medarbetare. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens. Personal får också 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 prestationen.

## 9. Integrering av hållbarhetsrisker

I sparbankens ersättningspolicy integreras hållbarhetsrisker genom att sparbanken endast tillåter ersättning, fast som rörlig, som är neutral i ett hållbarhetshänseende. Det innebär att sparbankens ersättningssystem inte tar hänsyn till specifika produkters avkastning eller prestation, samt att rörlig ersättning är satt till ett begränsat belopp som inte bedöms påverka personalens risktagande. De principer som styr sparbankens ersättningssystem ska således ur ett generellt perspektiv betraktas som sunda och välavvägda. Mer att läsa om hållbarhet finns på sparbankens hemsida under "om oss - hållbarhet".

## 10. Analys 2020

Tidaholms Sparbank har gjort nedanstående analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Styrelsen ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerat för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

### **Risker som Tidaholms Sparbank är eller kan komma att bli exponerad för**

Tidaholms Sparbank är en fristående sparbank som verkar inom ett mindre verksamhetsområde. Sparbanken har två kontor med cirka 35 årsanställda och bedriver traditionell sparbanksverksamhet riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkringsförmedling. De risker som sparbanken främst exponeras för är operativ risk, kreditrisk, marknadsrisk och compliancerisk. För dessa risker finns särskilda riskaptiter och limiter fastslagna. Med hänsyn till den rörliga ersättningens ringa karaktär kan det ej bedömas påverka sparbankens risktagande i någon väsentlig mening.

### **Risker med Tidaholms 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 ca 0,25 procent av sparbankens nuvarande egna kapital.

#### **Verkställande ledning**

Till den verkställande ledningen hör VD, Stf VD och företagsmarknadschef, privatmarknadschef och administrativ chef. Ledningen är en rådgivande och beredande instans och är formellt underställd VD.

#### **Anställda i ledande strategiska befattningar**

Anställda i ledande strategiska befattningar är VD, privatmarknadschef, företagsmarknadschef, administrativ chef och kontorsansvarig i Mullsjö.

#### **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**

Sparbankens kontrollfunktioner i andra och tredje linjen består av funktionen för riskkontroll och compliance officer samt internrevision. Endast compliance officer är anställd i sparbanken och erhåller fast ersättning från sparbanken. Övriga kontrollfunktioner är uppdragstagare som fakturerar sitt uppdrag genom nedlagd tid, och sparbanken har därmed inga anställda inom dessa befattningar som kan inverka på sparbankens risknivå.

#### **Anställda i styrelsen**

Sparbanken har tre anställda i styrelsen, VD och två arbetstagarrepresentanter.

I övrigt saknas det anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

---