



# Ersättningspolicy

---

Område	14.2 Personal
Beslutad av	Styrelsen
Beslutad datum	2021-03-09 (ersätter 2020-03-27)
Nästa revision, senast	2022-03-31

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

## Innehållsförteckning

Externa regelverk .....	2
Interna regelverk .....	2
1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund och syfte .....	3
1.2 Definitioner.....	3
2. Organisation och ansvar .....	4
2.1 Styrelsen.....	4
2.2 Ersättningsansvarig.....	4
2.3 VD.....	5
2.4 Kontrollfunktioner .....	5
3. Arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil .....	5
4. Sparbankens ersättningssystem.....	6
4.1 Allmänt.....	6
4.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
4.3 Fast ersättning.....	6
4.4 Rörlig ersättning .....	6
4.5 Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen .....	7
4.5 Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil.....	7
4.6 Särskilt om ersättningar till anställda inom Sparbankens försäkringsdistribution .....	7
4.7 Särskilt om ersättningar till anställda inom sparbankens investeringsrådgivning av finansiella produkter.....	7
4.8 Resultatbedömning och riskjustering.....	7
4.8.1 Resultatandelsstiftelsen Guldeken.....	8
5. Information om ersättningssystemet .....	8
5.1 Intern transparens.....	8
5.2 Offentliggörande av upplysningar .....	8
6. Uppföljning och kontroll.....	9
7. Fastställande och uppdatering.....	9

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

## Externa regelverk

### EU

- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Capital Requirements Regulation, CRR),
- Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil
- Kapitäläckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) Artikel 450
- Delegerade förordningen (EU) nr 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil
- EUF-fördraget (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) Artikel 157
- EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2)

### European Banking Authority (EBA)

- EBA:s riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11),
- EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22),
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- Förslag på konsultationspapper om Ebas riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22

### Svensk lagstiftning

- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.
- Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

### Finansinspektionen (FI)

- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning,
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut,
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3 5-6§§.
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution, kap 8 3-4§§

## Interna regelverk

- Policy för intern styrning och kontroll
- Personalpolicy
- Policy för försäkringsdistribution

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

- Policy för integrering av hållbarhetsrisker i investerings- och försäkringsrådgivning om finansiella produkter
- Särskild riskanalys som bilaga till denna policy "Riskanalys Ersättningsystem Fryksdalens Sparbank"

## 1. Inledning

### 1.1 Bakgrund och syfte

Fryksdalens Sparbank (nedan kallad sparbanken) är en fristående sparbank med tillstånd från Finansinspektionen (FI) att bedriva bank- och värdepappersrörelse.

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.

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att främja en sund och effektiv riskhantering samt att motverka överdrivet risktagande. Policyn är utformad och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till sparbankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Policyn ska även överensstämma med sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur fasta och rörliga ersättningar inom sparbanken ska fastställas och hur policyn skall tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil samt de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller. Policyn baseras på en årligen genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i sparbanken. Se särskild bilaga *Riskanalys Ersättningsystem Fryksdalens Sparbank*.

### 1.2 Definitioner

#### Anställd

Tillsvidareanställd person i sparbanken.

#### Ersättning

Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, övriga förmåner).

#### Rörlig ersättning

Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

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

Anställda vars arbetsuppgifter sparbanken har identifierat ha en väsentlig påverkan på sparbankens riskprofil som sparbanken har identifierat i enlighet med gällande regelverk.

### Verkställande ledning

Verkställande direktör, ställföreträdande verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

### Kontrollfunktion

Sparbankens funktion eller funktioner för riskkontroll, compliance och internrevision eller motsvarande.

### Hållbarhetsrisk

En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

## 2. Organisation och ansvar

### 2.1 Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i sparbanken.

Styrelsen beslutar årligen om kriterierna för resultatandelarna.

Styrelsen ska besluta om ersättning till VD och Stf VD. Detta påverkar dock inte sparbankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar. Kontrollfunktionerna i sparbanken är utkontrakterade således beslutas inte om individuell ersättning av sparbankens styrelse.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy. Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med sparbankens interna kapital- och likviditetslutvärdering (IKLU) i övrigt.

### 2.2 Ersättningsansvarig

Sparbanken har inte någon särskild ersättningskommitté, utan styrelsen har utsett en extern ledamot som har särskilt ansvar för innehållet i denna policy, samt har i uppgift att riskbedöma sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bland annat utifrån sparbankens resultat. Ersättningsansvarig ska därutöver tillsammans med VD bereda beslut som avses i avsnitt ovan gällande styrelsens ansvar.

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

## 2.3 VD

Sparbankens VD ska säkerställa att ersättningar till anställda verkställs i enlighet med denna policy och styrelsens beslut.

VD beslutar om ersättning för Kreditchef, Affärschef och Kommunikatör i sparbankens verkställande ledning.

VD ska säkerställa intern och extern rapportering i enlighet med denna policy.

## 2.4 Kontrollfunktioner

Compliancefunktionen ska kunna kontrollera att innehållet i denna policy är förenlig med externt regelverk på området.

Riskkontrollfunktionen ska kunna bedöma att de kriterier som är satta för rörlig ersättning i resultatandelssystemet är i linje med sparbankens riskaptit.

Kontroller i försvarslinje 2 genomförs utifrån riskbaserad årsplan.

Internrevision ska årligen granska att inbetalningen till resultatandelssystemet har skett i enlighet med denna policy.

## 3. Arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil

Styrelsen har beslutat att anställda tillhörande följande kategorier ska anses vara de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal i sparbanken delas in enligt de kategorier som anges nedan:

- a) anställda i ledande strategiska befattningar; anställda som leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i banken
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner:
- c) anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil
- d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen
- e) anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken

Se särskild bedömning om ovan kategorier i bilagan *Riskanalys Ersättningssystem i Fryksdalens Sparbank*

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

## 4. Sparbankens ersättningssystem

### 4.1 Allmänt

Beslut om rörlig ersättning (resultatandelssystemet) fattas av styrelsen. Eventuell rörlig ersättning ska följaktligen sakna koppling till tagande av hållbarhetsrisk; den anställda ska således inte kunna påverka sin ersättning genom att ta mer eller mindre hållbarhetsrisk i samband med investerings- eller försäkringsrådgivning.

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 grunder.

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.

### 4.2 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 anställda att erhålla en sekundär ersättning. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

### 4.3 Fast ersättning

Lönen ska fastställas individuellt för arbetstagare, med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt sparbankens principer som anges nedan.

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Framtagna löneprinciper ligger till grund för bedömning. Sparbankens löneprinciper återfinns på bankens intranät och ska vara kommunicerade och tillgängliga för alla anställda i sparbanken.

### 4.4 Rörlig ersättning

I Sparbanken finns endast rörlig ersättning i form av sparbankens avsättning till resultatandsstiftelsen Guldeken.

Den rörliga ersättningen i sparbanken uppgår till max 45 000 kronor per år för varje tillsvidareanställd banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen och anges i bilaga "Riskanalys Ersättningsystem Fryksdalens Sparbank".

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

#### **4.5 Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen**

Verkställande ledning omfattas inte av sparbankens rörliga ersättningar. Till denna personalkategori hör VD, stf VD, Affärschef, Kreditchef samt Kommunikatör.

#### **4.5 Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil**

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

Rörlig ersättning till tillsvidareanställda banktjänstemän bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras dels på sparbankens uppnådda rörelseresultat samt av kundnöjdhet och årligen fastställda aktivitetsmål.

Rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil beräknas på samma sätt som till övrig personal, det vill säga baserat på sparbankens totala resultat och uppnådda aktivitetsmål. Detta synsätt anses av sparbanken mindre riskdrivande och mer i linje med sparbankens affärsidé än att mäta enskilda individers eller avdelningars resultat.

#### **4.6 Särskilt om ersättningar till anställda inom Sparbankens försäkringsdistribution**

Sparbankens system för ersättningar till anställda involverade i distributionen av försäkringar, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar sparbanken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt. Ersättningsystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt på kunden.

Anställda som deltar direkt i försäkringsdistributionen, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete finns registrerade i de förteckningar sparbanken har över personal som har rätt att distribuera försäkringar. Aktuella förteckningar finns hos Affärschef.

#### **4.7 Särskilt om ersättningar till anställda inom sparbankens investeringsrådgivning av finansiella produkter**

Sparbankens ersättningsystem ska vara förenlig med sparbankens *Policy för integrering av hållbarhetsrisker i investerings- och försäkringsrådgivning av finansiella produkter*. Detta innebär att ersättning inte i något fall får baseras på eller påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk. Den anställde ska således inte kunna påverka sin ersättning genom att ta mer eller mindre hållbarhetsrisk i samband med investerings- eller försäkringsrådgivning.

#### **4.8 Resultatbedömning och riskjustering**

Dagens system för rörlig ersättning i sparbanken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Sparbanken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.



Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

Beslut om att anställda i sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

#### **4.8.1 Resultatandelsstiftelsen Guldeken**

Stiftelsens ändamål ska vara att förvara och utbetala till stiftelsen från respektive sparbank överlämnade medel i syfte att med individuella premieringar enligt givna kriterier höja motivationen för anställda i sparbanksrörelsen till enskilda och samordnade arbetsinsatser. Stiftelsen Guldeken bildades 1985. Avsättning och regler för beräkning av avsättningens storlek bestäms av respektive arbetsgivare. Det insatta beloppet för varje anställd omräknas till visst antal andelar i Stiftelsens totala förmögenhet.

Avsatta medel kan enligt huvudregeln lyftas efter 5 års fondering (fria andelar). Andelsägare har då möjlighet att låta andelarna stå inne ytterligare 5 år (omfondering) innan de åter kan lyftas. Denna omfondering av ett års andelar kan sedan återupprepas var femte år (huvudregeln). Att lyfta medlen i Stiftelsen följer med regler gällande ålderspensionär, avtalspensionär, sjukersättning och dödsbo. Detaljinformation om förutsättningar för utbetalning finns på intranätet.

## **5. Information om ersättningssystemet**

### **5.1 Intern transparens**

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

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

För detta ansvarar VD.

### **5.2 Offentliggörande av upplysningar**

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen eller i bilaga till årsredovisningen, och på sparbankens hemsida. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syftet är att förklara hur sparbanken uppfyller de krav som följer av externa regelverk. Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Informationen ska innehålla:

- Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
- Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
- 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.

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	9.2	Dokumentägare	Ersättningsansvarig
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät/Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/9. Personal
Beslutad datum	2021-03-09	Version	2.0

- Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
- De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner.
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, och övriga anställda enligt följande:
  - intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
  - utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
  - utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

## 6. Uppföljning och kontroll

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningsansvarig enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras genom en särskild kontroll av sparbankens ersättningssystem och huruvida systemen överensstämmer med denna policy. Den särskilda kontrollen ska utföras av sparbankens internrevisionsfunktion. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i sparbanken.

## 7. Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar görs. Ersättningsansvarig ansvarar för att policyn ses över och vid behov uppdateras inför styrelsens beslut.