

# Ersättningspolicy

## Innehållsförteckning

|  |   |
|--|---|
| 1 Regelverk .....  | 3 |
| 1.1 Externa regelverk.....   | 3 |
| 1.2 Interna regelverk .....  | 3 |
| 2 Bakgrund och syfte .....   | 3 |
| 3 Definitioner.....  | 3 |
| 4 Organisation och ansvar .....  | 4 |
| 4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning.....                     | 4 |
| 4.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot .....                                | 4 |
| 5 Hållbarhet .....   | 4 |
| 5.1 Social hållbarhet och icke-diskriminering i ersättningsstrukturen..... | 5 |
| 6 Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning .....             | 5 |
| 6.1 Riktlinjer för ersättning .....  | 5 |
| 6.2 Fast ersättning .....  | 5 |
| 6.3 Rörlig ersättning .....  | 5 |
| 6.3.1 Grundförutsättningar .....   | 5 |
| 6.3.2 Mål.....   | 6 |
| 6.3.3 Resultatandelsstiftelsen Guldeken.....                               | 6 |
| 6.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....                          | 7 |
| 6.5 Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal.....  | 7 |
| 6.6 Resultatbedömning och riskjustering.....                               | 7 |
| 7 Uppföljning och kontroll.....  | 8 |
| 8 Information.....   | 8 |
| 8.1 Information till medarbetare .....                                     | 8 |
| 8.2 Offentliggörande .....   | 8 |
| 9 Fastställande och uppdatering .....                                      | 8 |
| Bilaga 1 Riskbedömning .....   | 9 |

# 1 Regelverk

## 1.1 Externa regelverk

- EBA:s riktlinjer nr EBA/GL/2015/22 om en sund ersättningspolicy.
- Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1).
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1).
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

## 1.2 Interna regelverk

- Personalpolicy.

## 2 Bakgrund och syfte

Sparbanken Boken (nedan kallad Sparbanken) långsiktiga huvudmålsättning är att, i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelsen, bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbanken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenligt med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämja med Sparbankens affärsstrategi inkluderande miljö- och hållbarhet, mål, värderingar, vara rimlig och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till medarbetare i Sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra Sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i Sparbanken.

## 3 Definitioner

**Ersättning:** Alla ersättningar och förmåner till en medarbetare (till exempel kontant lön, bilförmåner och pensionsavsättningar). Det förekommer avsättning till en resultatandelsstiftelse till alla medarbetare i Sparbanken.

**Rörlig ersättning:** Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Sparbanken har enbart avsättning till en resultatandelsstiftelse i form av rörlig ersättning. Till resultatandelsstiftelsen avsatta medel är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Sparbankens resultat- och balansräkning.

**Medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil:** Medarbetare vars arbetsuppgifter Sparbanken har identifierat ha en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil som Sparbanken har identifierat enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

**Hållbarhetsrisk:** Miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som – om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på en sådan investering som Sparbanken ger rådgivning om. Både miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade händelser eller förhållanden som är oberoende av investeringens verksamhet samt dem som härstammar från investeringens verksamhet kan exponera en investering för hållbarhetsrisk.

## 4 Organisation och ansvar

### 4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Sparbankens ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen, som har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp.

Ersättningssystem till medarbetare i Sparbanken är styrelsens ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyn. Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till verkställande direktör och dokumenteras med personaländringsblankett undertecknad av ordförande och vice ordförande för vidare hantering av lönekontoret.

Till grund för styrelsens beslut om ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning (bilaga 1). Syftet med riskbedömningen är att identifiera medarbetare som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med Sparbankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

### 4.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot

I styrelsen ska det finnas en särskilt ansvarig styrelseledamot som har ansvar för rörlig ersättning till Sparbankens medarbetare samt fast ersättning till verkställande direktör. Denna person ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. I beredningen ska hänsyn tas till investerarens och övriga intressenters långsiktiga intressen. Medarbetare i Sparbanken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion. Styrelsen har utsett vice ordförande till "Särskilt ansvarig styrelseledamot". Se bilaga 3

## 5 Hållbarhet

Sparbanken inkluderar en sund ersättningspolicy som en del i sin strategi för hållbarhet och för att möta de hållbarhetsrisker som finns. Den ersättningsstruktur som finns i Sparbanken ska aldrig främja ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

## 5.1 Social hållbarhet och icke-diskriminering i ersättningsstrukturen

Sparbankens ersättningspolicy utgår alltid från att alla medarbetare ska behandlas på lika vis och få sin ersättning beslutad med samma förutsättningar. Med detta menas att medarbetare alltid får samma lön på samma grund – eller minimilön och förmåner som följer 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 lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för medarbetare oavsett bakgrund, vilket innebär att medarbetare erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrkesroll. Detta är en grundförutsättning för att uppnå en socialt hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv.

## 6 Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning

### 6.1 Riktlinjer för ersättning

Sparbankens ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Sparbankens långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Sparbankens kunder och investerare. De ersättningar Sparbanken betalar ut får inte äventyra Sparbankens långsiktiga resultat och ekonomiska ställning.

Genom nedanstående grundläggande principer och riktlinjer gör Sparbanken bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Sparbankens bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Sparbankens storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med proportionalitetsprincipen.

### 6.2 Fast ersättning

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. Fast ersättning baseras på en utvärdering av de individuella prestationerna.

### 6.3 Rörlig ersättning

#### 6.3.1 Grundförutsättningar

Rörlig ersättning betalas ut utöver den fasta lönen. Syftet är att stödja och motivera medarbetarna till att uppnå Sparbankens uppsatta mål, vilka kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av någon annan art. Rörliga ersättningssystem för medarbetare får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättningar. Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga samt syfta till medarbetarnas motivation, långsiktiga värdeskapande och innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

I samband med att en anställning upphör ska Sparbanken säkerställa att ersättning som utgår står i relation till medarbetarens prestationer under anställningstiden och beräknas så att det inte belönar osunt risktagande. Sparbanken ska även säkerställa att ersättningspaketet som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med Sparbankens ersättningspolicy

och är förenliga med ersättningsstruktur i form av balans mellan fast och rörlig ersättning, resultatbedömning och riskjustering samt bortfall av ersättning.

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på förhand bestämda och beslutade mätbara mål i resultatandelssystemet. Om årets mål inte uppnås kan ersättningen bli noll kronor. Den rörliga ersättningen betalas ut via Guldeken och har ett maxtak på 30 000 tkr för en heltidstjänst (justerad efter tjänstgöringsgrad). Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande. Lokalvårdare omfattas inte. Sparbanken har även att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till medarbetare.

### 6.3.2 Mål

Rörlig ersättning till medarbetare ska vara kopplad till bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

### 6.3.3 Resultatandelstiftelsen Guldeken

Den rörliga ersättning som betalas ut via Guldeken står under extern förvaltning. Resultatandelssystemet ska omfatta samtliga medarbetare i banktjänst, inklusive verkställande direktör, och ska inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken Sparbankens medarbetare äger en individuell andel. De kriterier som har uppställts av styrelsen och som ligger till grund för bestämmande av storleken på de avsättningar som görs till fonden ska vara baserade på det totala resultat som har uppnåtts inom Sparbanken. Enskild medarbetare ska inte kunna påverka avsättningens storlek.

Vid beslut om hur stort belopp som skall avsättas till resultatandelssystemet ska styrelsen utgå från Sparbankens rörelseresultat, dels huruvida av styrelsen fastställda mål har uppnåtts. Styrelsen ska också ta hänsyn till huruvida avsättning påverkar Sparbankens resultat på lång sikt. Avsättning ska inte ske för det fall Sparbanken uppvisar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske för det fall avsättningen kan komma att få en negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat. Vid avsättning till resultatandelssystemet ska följande process tillämpas:

- **År 0/första kvartalet år 1:** Sparbankens styrelse fastställer de kriterier som ska ligga till grund för avsättning till fonden under innevarande verksamhetsår. Beslutade kriterier ska dokumenteras.
- **År 1:** Under verksamhetsåret sker en löpande uppföljning av i vilken utsträckning kriterierna uppfylls. Resultatet ska dokumenteras inför avstämning vid kvartalsvisa styrelsesammanträden. Vid verksamhetsårets slut ska utfallet räknas fram för att bokföras i årsbokslutet.
- **Första kvartalet år 2:** Styrelsen fattar beslut om storleken på eventuell avsättning och överföring av medel till resultatandelstiftelsen Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig av föregående års utfall enligt ovanstående punkt. Avsättning ska inte ske för det fall Sparbanken visar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske om för det fall avsättning kan komma att få negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat.

Utbetalning ska ske efter det att årsredovisningen har undertecknats av styrelsen och Sparbankens externa revisor.

Resultatandelssystemets utformning, innefattande uppställda kriterier och avsättningarnas storlek, ska inte vara föremål för individuella anställningsavtal och ska inte utgöra någon bindande förpliktelse gentemot enskild medarbetare, utan samtliga beslut som rör resultatandelssystemet ska fattas självständigt och på eget initiativ av Sparbankens styrelse.

#### **6.4 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 som medarbetaren inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i Sparbanken uppgår till samma begränsade belopp för varje medarbetare som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på medarbetarens fasta anställning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 15 % av en medarbetares fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

#### **6.5 Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal**

Anställd i ledande position i Sparbanken (bankledningen), risktagare och särskilt reglerad personal tillhör normalt den personalkategori som genom sin tjänst kan påverka Sparbankens risknivå.

Med utgångspunkt i genomförd riskbedömning (se bilaga 1) har Sparbanken bedömt att följande personer tillhör gruppen ”särskilt reglerad personal”: verkställande direktör.

Kriterierna för ersättning till personal enligt ovan är i Sparbankens fall detsamma som till övrig personal.

Särskilt reglerad personal och anställda som är risktagare omfattas vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse, vilket är rimligt, då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och väl avvägd risknivå för Sparbanken samt aldrig får innebära att äventyra Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning. Kriterierna till den här kategorin ska vara identiska med övrig personals kriterier samt alltid specificeras dokumenteras.

#### **6.6 Resultatbedömning och riskjustering**

Beslut om att medarbetare 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. Sparbankens resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Sparbankens underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. Den rörliga ersättningen ska stå i lämplig balans till de fasta ersättningarna som Sparbanken utger.

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

## 7 Uppföljning och kontroll

Verkställande direktör stöttar styrelsen genom att löpande följa upp Sparbankens ersättningssystem. Verkställande direktör ska redovisa uppföljningen av denna till styrelsen.

Sparbanken ska låta en oberoende kontrollfunktion vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och om ersättningssystemet stämmer överens med policyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Sparbankens ersättningar till enskilda medarbetare avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående. Kontrollfunktionen ska utgöras av bankens internrevision.

## 8 Information

### 8.1 Information till medarbetare

Sparbanken ska informera samtliga medarbetare om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för samtliga medarbetare.

### 8.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet.
- Mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig).
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp på ersättningar.
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

## 9 Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år, även om inga ändringar genomförs.



## Bilaga 1 Riskbedömning

### Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbankens *Ersättningspolicy* och ersättningssystem samt identifiera medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

### Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Sparbankens storlek och intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också ligga till grund för genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska Sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för Sparbankens resultat.

Styrelsen ska undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för Sparbankens resultat.

När det gäller bedömningen av vilka medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil gäller det framförallt verkställande direktör som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för Sparbankens riskprofil.

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

Sparbanken Boken är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar Örkelljunga och Laholms kommuner. Sparbanken har två kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkringar. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet medarbetare är ca 11 årsarbetare.

### Rörliga ersättningar i Sparbanken

Samtliga medarbetare, inklusive verkställande direktör, omfattas av Sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till 30 000 kr per heltidsanställd och år. Utfallande belopp avsätts till stiftelsen *Guldeken*. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

### Styrelsens riskbedömning utifrån satta kriterier för resultatandelar:

**Risker:** Kriterierna anses snarare minska än öka bankens risker. Inga kriterier finns kopplade till ökad utlåning eller utökat risktagande. Positivt även med kriterier som baseras på god kreditkvalitet. Allmänhetens förtroende för banken borde öka med ett proaktivt arbetssätt och hög kvalitet.

**Kapital:** Mycket ringa påverkan även vid maxavsättning.

**Likviditet:** Mycket ringa påverkan även vid maxavsättning.

**Resultat:** Mycket ringa påverkan även vid maxavsättning.

### Överensstämmelse med bankens affärsstrategi inklusive hållbarhet, mål, värderingar och

**långsiktiga intressen:** Målen syftar till att bankens personal ska ha ett proaktivt förhållningssätt och

aktivt kontakta kunder för rådgivning gällande sparande, försäkringar, pension samt andra banktjänster kopplade till kundens ekonomiska förutsättningar och situation. Vidare syftar målen till att främja en hög kvalitet och ett sunt risktagande vid kreditgivning. Slutligen finns det även en koppling till bankens resultat, för att tillse att banken följer sina långsiktiga resultatmål.

#### **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.