

# Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Norrbärke Sparbank 2021-03-25

Ersätter tidigare: 2020-11-24

Senast faktaändrad: 2021-03-18

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

## Tillämpliga regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA:s riktlinjer för intern styrning (GL 11)

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution

EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2)

FFFS 2017:2 Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse

FFFS 2018:10 Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution

Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2

EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3 5-6§§.

Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06

Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606

EU:s förordning 2019/2088 (disclosureförordningen)

## 1. Syfte

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. Denna policy omfattar samtliga anställda inom Norrbärke Sparbank.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur fasta och rörliga ersättningar inom sparbanken ska fastställas och hur policyn ska tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens 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 inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen analyserar, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningssystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende).

## 1.2 Definitioner

Ersättning: alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, etc.)

Definitioner av övriga termer och beteckningar i denna policy återfinns i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

## 2. Organisation och ansvar

### 2.1 Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i sparbanken och ska årligen besluta om kriterierna för resultatandelarna. Styrelsen ska besluta om ersättning dels till anställda i den verkställande ledningen, dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte sparbankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med sparbankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU).

Vidare ansvarar styrelsen för att funktionen för internrevision årligen granskar efterlevnaden av Ersättningspolicyn 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. Se även *kapitel 8* i denna policy.

### 2.2 Ersättningsutskott och VD:s ansvar

I sparbanken finns ett ersättningsutskott som består av tre styrelseledamöter som inte är anställda av sparbanken.

Ersättningsutskottet har till uppgift att bedöma sparbankens policy inom området och ersättningssystem, dokumentera och bereda beslut avseende ersättningar till VD och övriga ledande befattningshavare. Utskottet ansvarar även för att dokumentera åtgärder för att följa upp sparbankens ersättningssystem och policy.

Ersättningsutskottet ansvarar vidare för att förbereda beslut avseende nivå för lönerevision för bankens anställda till styrelsen. Beredningen utgår ifrån historiskt utfall i banken, branschen, övriga större avtalsområden samt närliggande sparbankers nivåer.

Den information som behövs för att kunna utföra uppgifterna ovan ska lämnas till utskottet av VD.

### **3. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil**

#### **3.1 Allmänt**

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. Se särskild bilaga *"Riskanalys ersättningsystem inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar"*.

VD ansvarar för att all personal i sparbanken delas in i de kriterier som anges nedan.

##### **3.1.1 Anställda i den verkställande ledningen**

Till denna personalkategori hör VD, Privatmarknadschef, Företagschef samt Administrativ chef.

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

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

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

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

##### **3.1.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil**

Styrelsen bedömer att anställda med beslutanderätt i sparbankens Lånedelegation (LD) samt likviditetsförvaltning inte utövar ett väsentligt inflytande över sparbankens riskprofil, Se särskild bilaga *"Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar"*.

##### **3.1.5 Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen**

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

##### **3.1.6 Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken**

Anställda finns i banken idag. Se särskild bilaga *"Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar"*.

Sparbankens system för ersättningar till anställda som tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter, 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 banken har över personal som har rätt att distribuera försäkringar. Aktuella förteckningar finns hos bankens Privatmarknadschef.

### **3.1.7 Anställda som är ledamöter i bankens styrelse**

Det finns för närvarande ingen arbetstagarrepresentant som är ledamot i sparbankens styrelse.

## **4. Ersättningar**

### **4.1 Beslut**

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till Privatmarknadschef, Företagschef och Administrativ chef föreslås av VD för beslut i styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av VD, efter föredragning av respektive chef.

Beslut om fastställelse av kriterier och storlek på den enda förekommande rörliga ersättningen, avsättning till Guldeken, fattas av styrelsen.

### **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 anställde 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.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, dess innehåll, svårighetsgrad, ansvar, kvalitet, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt sparbankens resultat. Dessutom ska insatser för andras kompetens, utveckling och trivsel som är av vikt för verksamheten vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på arbetsmarknaden.

### **4.4 Rörlig ersättning**

I sparbanken finns endast rörlig ersättning i form av sparbankens resultatsandelsstiftelse Guldeken. Avsättningen till Guldeken är en överenskommelse om kollektiva regler för samtliga anställda i sparbanken.

Den rörliga ersättningen i sparbanken uppgår till maximalt ett prisbasbelopp per år för varje tillsvidareanställd medarbetare, 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 inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar"*.

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

Verkställande ledning omfattas av sparbankens rörliga ersättningar, dvs VD, Privatmarknadschef, Företagsmarknadschef och Administrativ chef.

#### **4.4.2 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 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 mål. Detta synsätt anses av sparbanken mindre riskdrivande och mer i linje med sparbankens affärsidé än att mäta enskilda individers eller avdelningars resultat.

### **4.5. Resultatbedömning och riskjustering**

Dagens system för rörlig ersättning i sparbanken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar kapitalet, och det är inte möjligt för den anställda att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut efter 5 år omfonderas det i ytterligare 5 år.

Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Sparbanken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

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

### **4.6. Avgångsvederlag**

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande. Avgångsvederlagen ska inte medföra en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställda om ett kontrakt avbryts i förtid. Avgångsvederlag ska inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställda sägs upp.

### **4.7 Könsneutralitet**

Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyen bygger på att kvinnor och män får lika lön (det vill säga 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 anställda 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. Rapportering**

### **5.1 Intern rapportering**

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.

### **5.2 Extern rapportering**

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar lämnas i sparbankens årsredovisning och på sparbankens hemsida.

Sparbanken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
3. 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,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
  - a. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
  - b. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra

rörliga delar,

c. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,

d. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,

e. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt

f. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på sparbankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden eller andra förhållanden.

### **5.2.1 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 medarbetarnas 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".

## **6. Uppföljning och kontroll**

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningsutskottet 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 funktion för internrevision på uppdrag av sparbankens styrelse. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i sparbanken, minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.