



5.9 Ersättningspolicy

Innehåll

Externa regelverk	1
Interna regelverk.....	2
1. Bakgrund och syfte.....	2
2. Definitioner	2
3. Omfattning	2
4. Organisation och ansvar.....	3
4.1 Beslut om ersättningssystem.....	3
4.2 Ersättningsutskott	3
5. Fast ersättning.....	3
6. Bankens modell för rörlig ersättning.....	4
6.1 Grundförutsättningar	4
6.2 Mål	5
6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	5
6.4 Resultatbedömning och riskjustering.....	5
7. Uppföljning och kontroll	6
8. Information.....	6
8.1 Information till anställda	6
8.2 Offentliggörande	6

Externa regelverk

- Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om verksamhet med bostadskrediter (FFFS 2016:29)
- EBA:s riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11)
- EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22)
- 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
- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution
- Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution
- EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2)
- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2



Interna regelverk

Styrelsen har vid sidan om denna policy fastställt en övergripande personalpolicy.

1. Bakgrund och syfte

Hälsinglands Sparbanks (Banken) långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Bankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Banken. Policyn baseras på en årligen, av Banken, genomförd och dokumenterad riskbedömning. Se särskild bilaga 1 Riskbedömning.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i Banken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra för Banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

2. Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

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 Bankens resultat- eller balansräkning.

Anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil: Anställda vars arbetsuppgifter Banken har identifierat kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil som Banken har identifierat enligt 2 kap. 3 § 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 inverkan på ett instituts riskprofil.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bankens ledningsgrupp eller andra funktioner som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Kontrollfunktion: Bankens funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Banken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.



4. Organisation och ansvar

4.1 Beslut om ersättningssystem

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Bankens ersättning, och styrelsen ska besluta om alla rörliga ersättningar i Banken. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyn.

Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till verkställande ledning och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte Bankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

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

Till grund för styrelsens beslut av ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, bifogad till denna policy som bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil samt att bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

4.2 Ersättningsutskott

Inom styrelsen finns ett särskilt ersättningsutskott som ansvarar för ersättningsfrågor till anställda. Detta utskott ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Ersättningsutskottet har i uppgift att bedöma Bankens policies inom området och ersättningssystem, dokumentera och bereda beslut avseende ersättningar till Bankens verkställande ledning och ansvariga för kontrollfunktioner. Utskottet ansvarar även för att dokumentera åtgärder för att följa upp Bankens ersättningssystem och policy. Inför Bankens styrelse ansvarar ersättningsutskottet vidare för att bereda avseende nivå för lönerevision för Bankens anställda. Beredningen utgår utifrån 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 ersättningsutskottet av VD.

Anställd i Banken som tillika ingår i styrelsen får inte vara medlem i ersättningsutskottet.

I Hälsinglands Sparbank är det styrelsens ordförande och vice ordförande som utgör ersättningsutskottet.

5. Fast ersättning

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

Banken 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.

Lönestrukturen ska bidra till att uppnå Bankens övergripande mål samt till att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.



Lönesättningen ska vara individuellt utformad och stå i relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten.

Lönesättningen ska stimulera värdehöjande resultat för banken baserat på prestation utifrån måluppfyllelse, ageranden i linje med bankens värderingar samt individens kompetens (kunskap, vilja, förmåga).

Lönesättningen ska vara oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, kultur, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, eller ålder.

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma i Hälsinglands Sparbank.

Det är vidare parternas övertygelse att jämställda löner är en förutsättning för bra lönebildning, och att jämställda löner bidrar till ett värdehöjande resultat för Banken.

6. Bankens modell för rörlig ersättning

6.1 Grundförutsättningar

I Hälsinglands Sparbank ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. I Banken tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering. Se villkor nedan.

Följande villkor gäller i Hälsinglands Sparbank för att vara andelsberättigad i Guldeken.

Huvudregeln för andelsberättigande är arbetstid i Banken. Den anställde erhåller andelar motsvarande tjänstgöringsgrad. Mertid/övertid påverkar inte andelsberäkningen.

Övrigt se nedan

- Visstidsanställning samt provanställning, första 6 månaderna är ej andelsberättigande. Anställningen ska vara sammanhängande.
- Sjukskrivning: Medarbetare som har varit sjukskriven under prestationsåret omfattas, räknas som arbetad tid, mellan sjukskrivningsdag 1-180. Insjuknandeåret + 1 år max 180 kalenderdagar.
- Sjukskriven som blir sjukpensionär, räknas bara fram till sjukpensionsdagen.
- Föräldraledighet: Medarbetare som varit föräldralediga är andelsberättigade under förutsättning att medarbetaren erhållit bidrag för löneutfyllnad 10% från Banken, maximalt 360 kalenderdagar och till dess att barnet är 18 månader. Föräldraledighet utan bidrag från banken är ej andelsberättigande, tex uttag av enstaka dagar föräldraledighet.
- Pension: Medarbetare som under prestationsåret gått i pension erhåller andel proportionellt med arbetad tid fram till pensionsdagen.
- 58+ erhåller andelar proportionellt med arbetad tid.
- Tjänstledighet/ studieledighet: Medarbetare som har varit studieledig/tjänstledig under prestationsåret omfattas ej av Guldeken under ledighetstiden

Vid uppsägning betalas innevarande års intjänade resultatandel ut proportionellt med arbetad tid in till Guldeken, därefter avslutas deltagande.

Avslutade anställningar gällande ålderspension, sjukersättning, avtalspensionär och dödsbo regleras enligt Guldekens utbetalningsregler som finns beskrivna på [Swedbank.net](https://swedbank.net)

<https://swedbank.net/medarbetare-och-chef/lon-och-ersattning/guldeken/utbetalningsregler.html>



Utbetalning: Den sammanlagda utdelningen av rörlig ersättning delas ut i form av resultatandelar i Guldekens stiftelse och fonderas i fem år. Tilldelat belopp upp till 5000 kr betalas dock ut i sin helhet påföljande år i april efter intjäningsåret utan fondering.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte kopplas till resultatet i de affärsområden de kontrollerar, ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende.

En förutsättning för att styrelsen ska bevilja avsättning till resultatandelssystemet är att banken lever upp till de legala krav som gäller för kapitalbasen.

6.2 Mål

Rörlig ersättning till anställda 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 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 den anställda inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i Banken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 80 000 kr. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.4 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i Banken 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. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

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

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på Bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Ett maxtak finns.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil baseras inte enbart på individens resultat. Även den berörda resultatenhets samt hela Bankens resultat (både finansiellt och icke-finansiellt) ska beaktas. Grunder för beslutet ska specificeras och dokumenteras.

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 eller premierar misslyckanden eller försummelse. Avgångsvederlagen bör inte medföra en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställda om ett kontrakt



avbryts i förtid. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp.

Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy ska vara könsneutral. Ersättningspolicyn 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.

7. Uppföljning och kontroll

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Uppföljning sker enligt årets uppsatta mål i Guldeken på Bankens intranät samt till bankledningen månatligen och till Bankens styrelse kvartalsvis genom ekonomichefens rapportpaket.

VD ansvarar för att följa upp Guldekens resultat i styrelsen minst kvartalsvis.

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningsutskottet enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras av Bankens funktion för internrevision genom en särskild kontroll av Bankens ersättningssystem och huruvida systemen överensstämmer med denna policy. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

8. Information

8.1 Information till anställda

Bankens ledning ska informera de anställda som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

8.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen och/eller på Bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet

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

- 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 anlits 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.
- 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 affärsområden eller motsvarande resultatenheter.
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bankens risknivå 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,
 - Rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - Uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 - Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.
 - Uppgifterna ska offentliggöras på Bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Integrering av hållbarhetsrisker

I Bankens ersättningspolicy integreras hållbarhetsrisker genom att Banken endast tillåter ersättning, fast som rörlig, som är neutral i ett hållbarhetshänseende. Det innebär att Bankens 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 Bankens ersättningssystem ska således ur ett generellt perspektiv betraktas som sunda och välavvägda.

Ansvarig för offentliggörande i Banken åligger personalchef.