

10.6 Ersättningspolicy

Styrdokument:	Ersättningspolicy
Gäller för:	Vadstena Sparbank
Beslutad av:	Styrelsen
Datum för beslut om fastställande:	2021-06-21
Datum för beslut om revidering senast:	2022-04-30
Dokumentägare:	VD
Tillhandahållande:	Bankens webbplats, SORC, Styrelsewebb
Konfidentiell status:	Extern information
Rättslig grund:	Disclosureförordningen, FFFS 2011:1, FFFS 2014:1, FFFS 2016:29, EU 604/2014, Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2018:10

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och syfte	3
2. Tillämpningsområde och ansvar.....	3
3. Ersättningsstruktur	3
3.1 Fast ersättning.....	4
3.2 Rörlig ersättning	4
3. Personal som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen	5
4. Relation fast och rörlig ersättning	6
5. Förutsättning för utbetalning av rörlig ersättning i vissa fall	6
6. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens	6
7. Könsneutralitet.....	7
8. Rapportering.....	7
9. Särskilt ansvarig styrelseledamot	7
10. Integrering av hållbarhetsrisker	8
11. Uppföljning och kontroll.....	8

1. Bakgrund och syfte

Ändamålet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Vadstena Sparbank (Banken) använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda samt vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Bankens hantering av ersättning till anställda har sin grund i Bankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot Bankens regler för riskhantering.

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

Ersättningar till medarbetare i Banken utgörs främst av avtalade löner, förmåner och pensionsavsättningar. Den här policyn behandlar såväl ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp, s.k. rörliga ersättningar, som fasta ersättningar.

Banken skall också säkerställa att inga anställningsavtal strider mot denna policy eller lagstiftning.

Bankens huvudmålsättning är att bedriva en lönsam verksamhet där Banken är både väl kapitaliserad och likvid för att möta förutsedda och oförutsedda händelser. Ett rörligt ersättningsystem är en del för att uppnå denna målsättning. Nivån på det rörliga ersättningsystemet skall uppfattas som sunt och rimligt, det får aldrig äventyra Bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser varken på kort eller lång sikt.

2. Tillämpningsområde och ansvar

Denna policy har fastställts av styrelsen i Banken och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av Bankens ersättningsystem.

Banken skall i riskanalysen identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil och som på grund därav kan ha särskilda ekonomiska incitament att för Bankens räkning ta positioner som får en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. I bedömningen skall Bankens art, omfattning och komplexitet beaktas.

Riskanalysen skall ske årligen och den skall dokumenteras. Denna ersättningspolicy grundar sig på den av styrelsen genomförda riskanalysen, Bilaga 1.

Banken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer Bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar Bankens mål och vision.

3. Ersättningsstruktur

Bankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

3.1 Fast ersättning

Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt Bankens personalpolicy och gällande kollektivavtal. Ersättning bör främst återspegla relevant utbildning, yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar och arbetsuppgifter enligt vad som anges i medarbetarens befattningsbeskrivning.

Regelbunden revision sker av den fasta ersättningen, normalt sker revision årligen.

Bankens funktion för compliance ansvarar för att årligen genomföra en granskning av efterlevnaden av ersättningspolicy i Banken samt att tillämpningen överensstämmer med regleringen liksom granska vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. I analysen ska även alla risker som Banken är eller kan komma att bli utsatt för ingå samt risker som ersättningsystemet kan medföra. Analysen ska dokumenteras och rapporteras till styrelsen.

3.2 Rörlig ersättning

Rörlig **ersättning** utgår enligt de kriterier i Guldeken som omfattas om möjligheten till rörlig ersättning. Rörlig ersättning kan aldrig överstiga 100.000 SEK per kalenderår.

Kriterierna för den rörliga ersättningen skall vara förbestämda och bestå av både mätbara finansiella och icke-finansiella måltal.

Bankens totala rörliga ersättningar för en enskild period skall stå i proportion till Bankens intjäningsförmåga och kan helt eller delvis bortfalla då Bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat. Den potentiella totala rörliga ersättningsnivån skall vara fastställd och känd vid uppföljningsperiodens början. Den rörliga ersättningen skall utgöra en mindre del av de anställdas sammanlagda ersättning från Banken för att motverka en icke önskvärd riskuppbbyggnad, kortsiktiga beslut och intressekonflikter av olika slag.

Den rörliga ersättningen får ej direkt påverkas av:

- antalet eller andelen beviljade eller förmedlade krediter, och inte heller av storleken på krediterna
- antalet eller andelen förmedlade specifika sparprodukter
- antalet eller andelen distribuerade specifika försäkringar

Bankens medarbetare som omfattas av särskilda regler för ersättningsystem enligt föreskrifter om bostadskrediter är privatrådgivare, företagsrådgivare, Affärschef och VD.

Bankens medarbetare som omfattas av särskilda regler för ersättningsystem enligt föreskrifter om försäkringsdistribution är rådgivare med försäkringsdistributionsrätt, Affärschef och VD.

Styrelsen har undantagsvis beslutanderätt om rörlig ersättning även om Guldeken inte uppfylls.

Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måltal och ersättningsnivåer. Bankens rörliga ersättningssystem är inte en del av en förhandlad totalersättning mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Från Bankens perspektiv är det ett frivilligt belöningsystem som innebär att styrelsen för visst år kan besluta att den rörliga ersättningen helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Detta kan ske intill den dag utbetalning sker.

Likap principen gäller för Bankens rörliga ersättningssystem vilket innebär att samtliga medarbetare får samma (proportionerad till avtalad månatlig arbetstid) rörliga ersättningsnivå om målkriterierna uppnås.

Bankens resultat i förhållande till fastställda mål skall utgöra grunden i det rörliga ersättningssystemet. Resultatet skall vara ett riskjusterat vinstmått där nuvarande och framtida risker beaktas samt hänsyn tas till faktisk kapitalkostnad och den likviditet som verksamheten kräver. Med hänsyn tagen till Bankens storlek anses det riskjusterade vinstmålet vara Bankens resultat före skatt för varje räkenskapsår. Ett otillräckligt resultat innebär ett helt eller delvis bortfall av rörlig ersättning för samtliga medarbetare.

Utbetalning av den rörliga ersättningen görs i form av kontanta medel till stiftelsen Guldeken, några andra rörliga ersättningar förekommer inte. Överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger andelar vars antal bygger på anställningstid, Bankens avsättningar samt eventuella uttag som anställd gjort. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken kan normalt ske tidigast efter fem års fondering.

3. Personal som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på Bankens riskprofil används bl.a. följande kriterier;

- Den anställda är ledamot i styrelsen
- Den anställda tillhör verkställande ledning (VD, Affärschef/Kreditchef, Ekonomichef) i Banken
- Den anställda ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställda är chef för ett väsentligt affärsområde
- Den anställda har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret. Detta kriterium är uppfyllt om den anställdes ersättning uppgår till 500 000 euro eller mer.

För samtliga dessa kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken bl.a. ska framgå;

- Grunden för bedömningen

- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

Dokumentationen omfattar alla identifierade anställda samt jämförelse med förgående egenbedömning samt de anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Styrelsen beslutar om ersättning till Verkställande ledning. Ekonomichef är anställd i Bankens delägda bolag Spar Tjänster och styrelsen beslutar därför inte om Ekonomichefs ersättning. Styrelsen har däremot en representant i Spar Tjänsters styrelse och styrelsen delges Ekonomichefs ersättning genom protokoll från Spar Tjänsters styrelsemöten.

4. Relation fast och rörlig ersättning

Ersättning enligt resultatandelssystemet till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil får högst uppgå till 10 % av deras fasta ersättningar. Ersättning till övriga anställda får högst uppgå till 20 % av deras fasta ersättningar.

5. Förutsättning för utbetalning av rörlig ersättning i vissa fall

Utbetalning av rörliga ersättningar eller uppskjutna ersättningar under uppsägningstid eller efter anställningens slut skall följa Bankens principer och regler för rörliga ersättningar i denna policy. Detta kan innebära att t.ex. uppskjutna ersättningar helt eller delvis kan bortfalla. Banken skall säkerställa att inga anställningsavtal strider mot detta.

Genom denna policy ges Bankens VD bemyndigande att meddela instruktioner med detaljerade regler till utfyllnad av bestämmelserna i policyn.

6. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens

På Bankens hemsida finns uppgifter om hur Bankens tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

På Bankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningspolicy, ersättningssystem och ersättningar skall offentliggöras minst en gång per år. Uppgift lämnas i Bankens årsredovisning, bilaga till den eller på Bankens webbplats. Informationen skall finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Innehåll:

- Beslutsgång för ersättningssystem.
- Kriterier för fast och rörlig ersättning.
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Banken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får 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 sin individuella prestation.

7. Könsneutralitet

Bankens 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.

8. Rapportering

Avvikelser från policyn ska följas upp av funktionen för compliance och löpande rapporteras till styrelsen utöver den årliga riskanalysen och översynen av ersättningspolicyn.

Granskning och deltagande i den bedömnings- och utvärderingsprocess som sker innan beslut om ersättning av styrelsen tas, sker genom funktionen för internrevision.

9. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Banken har utsett styrelsens ordförande till att bereda beslut som skall tas av styrelsen. De beslut som ordföranden skall bereda är:

- ersättning till den Verkställande ledningen
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bankens Ersättningspolicy

Styrelsens ordförande skall därutöver utföra en oberoende bedömning av Bankens Ersättningspolicy och ersättningssystem.

10. 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.

11. Uppföljning och kontroll

Styrelsen skall se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. En självständig granskning skall årligen eller vid behov kontrollera att Bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Compliance genomför denna kontroll. Resultatet av granskning rapporteras årligen till styrelsen eller omedelbart om behov finns. Den årliga granskningen skall rapporteras senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Det är VD:s ansvar att styrelsen kontinuerligt får rapportering om utfallet av måluppfyllelsen i ersättningssystemen.