



Handläggare Thomas Edblad	Datum 2017-12-12	Sida 1 (6)
Fastställt av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

Ersättningspolicy

Innehållsförteckning

1. Allmänt, syfte och utgångspunkter
2. Externa och interna regelverk
3. Personalpolicy
4. Syfte med rörlig ersättning till anställda
5. Ersättningsutskott/särskilt ansvariga styrelseledamöter
6. Kriterier och mål för ersättning
7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken
8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer
9. Uppföljning och kontroll
10. Information till anställda
11. Offentliggörande av ersättningar
12. Riskanalys

1. Allmänt

1.1 Syfte

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

Syftet med denna policy är att styrelsen i Sidensjö Sparbank ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt särskilt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Policyn ska vid behov omprövas av styrelsen.

1.2 Utgångspunkter

Banken är inte att betrakta som betydande utifrån Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd. Detta innebär att detta regelverk inte innehåller några specifika regler om en ersättningskommitté eller regler om att ersättningen skall betalas ut i aktier eller andra finansiella instrument. Eftersom rörlig ersättning enligt denna policy är maximerad till ett prisbasbelopp per anställd och räkenskapsår innehåller regelverket inte heller några regler om uppskjuten ersättning.



Handläggare Thomas Edblad	Datum 2017-12-12	Sida 2 (6)
Fastställd av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

Banken bedriver en traditionell sparbanksrörelse och bedriver ingen egen handel med värdepapper och har en stark position i kommunen men utifrån ett nationellt perspektiv utgör bankens marknadsandel, mätt som andel av balansomslutning för bankaktiebolag och sparbanker, cirka 0,2 promille.

Bankens VD har inga rörliga andelar. Styrelsens bedömning är att bankens storlek och organisation, verksamhetens art, omfattning och komplexitet är sådan att stor hänsyn kan tas till proportionalitetsprincipen vid utformningen av denna policy samt vid tillämpningen av Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd. Vidare utgör ersättningar enligt denna policy en underordnad roll av de anställdas totala ersättning. Ersättningarnas art och det faktum att VD är undantagen från dessa rörliga andelar utgör enligt styrelsen grund för att bankens rörliga ersättningar kan undantas från bestämmelserna om riskanpassning av ersättningssystemets struktur. Bankens fastställda etiska regelverk, rutiner och verktyg för att säkerställa kvaliteten av bankens finansiella rådgivning. Detta i kombination med ersättningssystemets kollektiva uppbyggnad, beloppsbegränsningen för rörliga ersättningar samt avstämningen av ingående parametrar enligt punkt 6 nedan bedöms säkerställa att intressekonflikter och uppförande regler enligt ESMA 2013/606 följs.

2. Externa regler och interna regelverk

Externa regler

- FFFS 2011:1, 2014:1, 2014:12

Interna regler

- Personalpolicy
- Instruktion – NPAP
- Etik och Intressekonfliktpolicy
- Policy Spara och Placera
- Instruktion Personalförmåner

3. Personalpolicy

Banken har en fastställd Personalpolicy som tillsammans med Instruktion om Personalförmåner också reglerar personalens ersättningar och förmåner. VD:s ersättningar och förmåner framgår av avtal och redovisas i särskild ordning.

4. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättningar.



Handläggare Thomas Edblad	Datum 2017-12-12	Sida 3 (6)
Fastställt av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation dels vara långsiktigt värdeskapande dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

5. Ersättningsutskott/särskilt ansvariga styrelseledamöter

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen är ordförande och vice ordförande utsedda att bereda och följa upp frågor om bankens ersättningssystem och rapportera till styrelsen.

Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

6. Kriterier för ersättning

6.1 Allmänt

Denna policy baseras på insikten om att en framgångsrik och långsiktig verksamhet grundar sig på att bankens värderingar stöds av samtliga anställda. Principerna för bankens lönebildning stöttar bankens affärs mål och bidrar till att banken fortsatt förblir ett attraktivt arbetsställe att arbeta och utvecklas i. För att stödja och motivera bankens medarbetare till att uppnå de av bankens uppsatta mål utgör en del av den totala ersättningen en rörlig ersättning. I syfte att skapa förståelse för att bankens långsiktiga utveckling baseras på kollektivets gemensamma insatser erhåller samtliga anställda oavsett position samma ersättning. Det långsiktiga perspektivet understryks av att de rörliga ersättningarna avsätts till en resultatstiftelse (Guldeken) där inbetalda medel blir tillgängliga tidigast inom 5 år.

6.2 Fast ersättning

Fast ersättning i form av grundlön, pensionsavsättningar och eventuella förmåner, utgår efter givna förutsättningar. Förutsättningar grundar sig på befattningens krav på färdigheter, kunskap och ansvar samt på den anställdes erfarenhet och prestationer. Den fasta delen av den anställdes ersättning skall på individnivå vara så stor att det skall vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

6.3 Rörliga ersättningar och mål

All rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning fastställas. Resultatandel skall innehålla ett "tak". Det mätbara målen kan vara aktivitetsbaserade (operativa) skall utgöra lägst 40 % och resultatbaserade (knyts till rörelseresultatet) och får utgöra högst 60 % av total ersättning.

- Ersättningen till anställda motverkar inte bankens långsiktiga intressen.
- Ersättningen till anställda skall inte negativt påverka nuvarande och framtida risker.
- Den rörliga delen av en anställds ersättning är inte en väsentlig del av total lön.
- Rörlig ersättning utbetalas till all anställd personal i banken med undantag för VD.
- Rörlig ersättning får utgå med maximalt ett prisbasbelopp/per anställd och år.
- Rörlig ersättning utbetalas senast i mars månad året efter intjänandeår.



Handläggare Thomas Edblad	Datum 2017-12-12	Sida 4 (6)
Fastställt av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

- Rörlig ersättning utbetalas till vinstandelsstiftelsen "Guldeken".
- Rörlig ersättning bortfaller helt om bankens rörelseresultat är negativt.

7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

Sidensjö sparbanks anställda kan, liksom även delar av bankledningen, omfattas av ett rörligt ersättningssystem där utbetalningen skall ske i form av avsättning till resultatandelsstiftelse. I Sidensjö Sparbank sker avsättningar för alla anställda till Stiftelsen Guldeken. Bankens VD omfattas dock inte av denna avsättning till resultatsandelsstiftelse.

Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken resp. anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Anställda i bankers kontrollfunktioner ska normalt inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i banken. Dock omfattas anställda i Sidensjö Sparbanks kontrollfunktioner av avsättningar till nämnda resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, skall ha en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras (se riskanalys nedan).

Internrevisionen, som utgör kontrollfunktion avseende ersättningssystem, utgörs av extern part och omfattas därför inte av rörliga ersättningar

8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bankens styrelse beslutar om resultatsandelsstiftelsens ersättningssystem till anställda samt för dess efterlevnad av denna ersättningspolicy. Bankens samtliga rörliga ersättningar avseende ett visst räkenskapsår skall bestämmas så att de inte äventyrar bankens förmåga att sammantaget redovisa ett positivt resultat över en konjunkturcykel inte heller begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. För att fånga upp alla risker av betydelse på ett ändmålsenligt sätt skall styrelsens riskbedömning av ersättningssystemen var integrerad i bankens IKLU-process.

9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till de särskilt funktionsansvariga bestående av bankens ordförande och vice ordförande i styrelsen. Bankens kontrollfunktion i form av internrevisionen ska självständigt årligen eller vid behov granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutade ersättningspolicy. Rapportering skall ske till styrelsens Risk- och revisionsutskott och styrelsen i och med att årsredovisningen fastställts.

10. Information till anställda

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



Handläggare Thomas Edblad	Datum 2017-12-12	Sida 5 (6)
Fastställd av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

11. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande och skall publiceras på bankens hemsida utan att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden. Syftet är att förklara hur sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1)

Informationen bör innehålla:

- Information om beslutsprocess för ersättningspolicyn
- Mål och kriterier för ersättning
- Principer för uppskjuten betalning och sambandet mellan resultat och ersättning i huvuddrag
- Information om bankens 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, aktier, aktierelaterade instrument och andra 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
 - f. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget

Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2011:1.

12. Riskanalys

Syftet med riskanalysen är att bedöma hur stor påverkan den av banken beslutade rörliga ersättningen kan ha på nivån av risktagande i banken. Den enda rörliga ersättning som finns i Sidensjö Sparbank är ett vinstandelssystem, Guldeken, som omfattar samtlig personal exklusive VD. Ersättningen beräknas utifrån satta mål som varierar från år till år. Det brukar normalt bestå av ett resultatmål (s.k. KI-tal), försäljningsmål på strategiska produkter och verktygsanvändande och operativa mål. Beloppet är maximerat till ett basbelopp. Beloppet beräknas per heltidstjänst och utfaller sedan i förhållande till tjänstgöringsgrad. Utbetalt belopp är tillgängligt tidigast 5 år efter utbetalning.

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. De ersättningssystem som är praxis i Sparbanksrörelsen ingår för att attrahera, behålla och motivera medarbetarna att uppnå bankens



Ersättningspolicy 720.003

Handläggare Thomas Edbläd	Datum 2017-12-12	Sida 6 (6)
Fastställd av styrelsen: 2017-12-21	Identifikation Bankens Webforum	

uppsatta mål. Reglerna enligt ovan har fastställts för att främja ett sunt risktagande och motverka den kvarstående risk som kan finnas för ett överdrivet risktagande med anledning av rörliga ersättningar.

Slutsats:

Den rörliga ersättningen på grund av Guldeken bedöms inte påverka risktagandet i Sidensjö Sparbank. På grundval av att maximal rörlig ersättning är begränsad till ett basbelopp samt det faktum att det är bankens VD och styrelse som fattar beslut i väsentliga förändringar i bankens risktagande bedöms ingen av de övriga anställda menligt kunna påverka bankens riskaptit. Detta bedöms även gälla bankens kreditschef och riskkontroller.