

DALSLANDS SPARBANK

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen
2018-02-20

Ersätter
2017-02-17

Innehållsförteckning

1. Syfte.....	2
2. Styrning.....	2
3. Riskanalys.....	2
4. Särskilt ansvarig styrelseledamot.....	2
5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.....	2
5.1. Anställda i verkställande ledning.....	2
5.2. Anställda i strategiska befattningar.....	2
5.3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner.....	2
5.4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.....	3
5.5. Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.....	3
6. Grunder och principer för ersättning.....	3
6.1. Fast grundlön.....	3
6.2. Rörlig ersättning.....	3
6.2.1. Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner.....	3
6.3. Förmåner.....	3
6.4. Avtalspension.....	4
6.5. Avgångsvederlag.....	4
7. Syfte med rörlig ersättning till anställda.....	4
8. Utbetalning av rörlig ersättning.....	4
8.1. Utbetalning av rörlig ersättning till verkställande ledning och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.....	4
9. Uppföljning och kontroll.....	5
10. Information till bankens anställda.....	5
11. Offentliggörande av ersättningar.....	5
12. IKLU.....	5

Bilaga 1 Analys av risker förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

1. Syfte

Dalslands Sparbanks ersättningspolicy syftar till att tillförsäkra att banken tillämpar ett sunt ersättningssystem som är förenligt med en väl fungerande riskhantering. Ersättningspolicyn avser skapa ett långsiktigt positivt resultat för banken och förhindra överdrivet risktagande.

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen t ex kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

2. Styrning

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken. Styrelsen är ansvarig för ersättningar som betalas till den verkställande ledningen och anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Styrelsen ansvarar också för uppföljning av tillämpningen av bankens ersättningspolicy samt att policyn årligen, eller oftare vid behov, omprövas.

3. Riskanalys

Denna ersättningspolicy grundar sig på en av styrelsen fastställd riskanalys, vilken framgår av bilaga 1. Riskanalysen har upprättats för att uppmärksamma risker i bankens ersättningssystem och återspeglar bankens storlek, komplexitet och inflytande på den finansiella marknaden. Riskanalysen baseras på bankens vision, affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

4. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Bankens styrelseordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för ersättningsfrågor till bankens anställda. Ordförande ska tillskansa sig tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma lämpligheten i bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Ordförande bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Banken har, med utgångspunkt från genomförd riskanalys, bedömt vilka av bankens anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och som därigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende. Anställda tillhörande någon av följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil:

5.1 Anställda i verkställande ledning

Verkställande direktören (VD) och dennes ställföreträdare.

5.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Kreditchef, Marknadsansvarig och Kontorschefer.

5.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ansvaret för funktionen för regelefterlevnad (compliance) är inte anställd i banken och omfattas därmed inte av bankens ersättningssystem.

Ansvaret för riskkontrollfunktionen är inte anställd i banken och omfattas därmed inte av bankens ersättningssystem.

5.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Säkerhetschef (utsedd extern firmatecknare).

5.5 Anställda vars ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Finns inte i banken.

6. Grunder och principer för ersättning

Anställda i banken har rätt till ersättning vilken kan bestå av en kombination av en fast grundlön, rörlig ersättning, andra förmåner samt avtalspension. Samtliga dessa ersättningar baseras på den aktuella tjänsten.

Ersättning till anställda eller bedömning av anställda får inte vara utformad på så sätt att det kan komma i konflikt med bankens skyldighet, enligt lag om värdepappersmarknaden, att iaktta kundernas intressen. Ersättningssystemen får därför inte vara beroende av försäljningsmål för finansiella instrument.

Ersättning till anställda får inte vara beroende av antalet eller andelen beviljade ansökningar om bostadskredit till konsument och inte heller av storleken på bostadskrediterna. Ersättningssystemen får inte heller vara beroende av försäljningsmål för bostadskrediter till konsument.

6.1 Fast grundlön

En anställds grundlön bestäms vid anställningen, men ses över årligen utifrån bl.a. den anställdes befattning och arbetsprestation (se mer i Lokal överenskommelse om löneprinciper mellan banken och Finansförbundets företagsklubb).

6.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan endast beslutas av styrelsen för ett år i taget. Rörlig ersättning kan f.n. maximalt uppgå till 50 000 kr per anställd och år.

Banken får inte lämna garanterad rörlig ersättning till anställd.

6.2.1 Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Med anställda i kontrollfunktioner avses de som är anställda i bankens riskkontrollfunktion och i funktionen för regelefterlevnad (compliance). Banken ska se till att anställda i kontrollfunktioner är oberoende de affärsområden de övervakar och har lämpliga befogenheter och resurser till att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med bankens ersättningssystem.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska i förekommande fall bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och vara oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Detta för att ersättningen inte ska äventyra deras oberoende och skapa intressekonflikter.

6.3 Förmåner

Alla anställda i banken erbjuds personalförmåner, vilka framgår av instruktion.

6.4 Avtalspension

Pensionsförmåner utgår enligt lag och avtal.

6.5 Avgångsvederlag

Banken ska säkerställa att ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

7. 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 mål, upprättade av styrelsen. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil.

Styrelsen ska vid beslut om mål för rörliga ersättningar säkerställa att rörliga ersättningar inte begränsar bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov säkra kapitalbasen. I den mån mål för rörlig ersättning grundas på bankens resultat ska styrelsen i sin bedömning dels se till att denna är riskjusterad dels se till att resultatet grundas på ett flerårigt perspektiv.

Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig äventyra bankens långsiktiga mål. Vidare ska relationen mellan rörlig ersättning och övriga ersättningar upplevas som sund av allmänheten och andra intressenter vid en granskning.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda, rimliga, syfta till att öka den anställdes motivation och vara långsiktigt värdeskapande. Detta innebär bl.a. att ersättningssystemen inte får vara i konflikt med en väl avvägd risknivå för banken.

8. Utbetalning av rörlig ersättning

Personal som inte ingår i den verkställande ledningen eller är anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil, har rätt att vid utbetalningstillfället välja att antingen ta ut hela eller delar av beslutad rörlig ersättning i kontanter eller låta banken placera pengarna i resultatandelsstiftelsen Guldeken. En placering i Guldeken innebär en inlåst fondplacering under minst 5 år.

8.1 Utbetalning av rörlig ersättning till verkställande ledning och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Lägst 60 % av rörlig ersättning för anställda i bankens verkställande ledning och lägst 40 % av rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil som under ett år uppgår till minst 100 000 kr ska vara uppskjuten i minst tre år. Uppskjuten rörlig ersättning för dessa personer ska kunna bortfalla helt om;

- kriterier som uppställts av styrelsen under treårsperioden inte möts,
- bankens resultat och/eller ställning utvecklas markant negativt,
- bankens ställning försvagats sedan beslut om avsättning fattats eller
- det finns särskilda skäl som talar för återtagande.

Innan utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning sker ska styrelsen fastställa att endast den del som är försvarbart med hänsyn till bankens finansiella situation och den anställdes resultat betalas ut.

Det ska finnas avtal med ovan nämnda anställda som möjliggör återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar under tre år från beslut om utdelning. Berörd personal ska inte tillåtas att disponera över den rörliga ersättningen under den tid som denna är möjlig att återta och de ska heller inte kunna använda några personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar i syfte att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller. Inför bedömning kring återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar ska bankens styrelse inhämta skriftliga omdömen från bankens revisorer.

9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till den särskilt ansvarige i styrelsen.

Bankens riskkontrollfunktion ska självständigt vid behov, dock minst årligen, granska så att bankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy. Riskkontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

10. Information till bankens anställda

VD informerar bankens anställda om rörlig ersättning vid personalmöten. Där preciseras mål och kriterier för rörlig ersättning samt grund för eventuell utbetalning av rörlig ersättning.

Information beträffande kriterier som styr respektive anställds fasta ersättning i banken och bedömning av personligt resultat sker genom dialog mellan chef och anställd vid medarbetar-, uppföljnings- och lönesamtal.

11. Offentliggörande av ersättningar

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 för ersättningar samt
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy

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

12. IKLU

Styrelsen ska beakta tillämpningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapital- och likviditetsutvärderingsprocessen.

DALSLANDS SPARBANK

Analys av risker förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Bilaga 1 till Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen
2018-02-20

Ersätter
2017-02-17

1. Riskanalysens syfte

Dalslands Sparbank har tagit fram denna riskanalys i syfte att analysera de risker som är förenade med bankens policy om ersättningar och det ersättningssystem som banken tillämpar. Riskanalysen innehåller även en utredning av vilken personal som ska omfattas av finansinspektionens regler om anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Riskanalysen identifierar också vilka anställda som omfattas av särskilda bestämmelser om ersättning enligt regler om bostadskreditgivning till konsument.

2. Risker förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

2.1 Förhållandet mellan bankens vision och affärsidé samt aktuell ersättningspolicy och ersättningssystem

Banken ska verka för att vara en attraktiv och långsiktigt lönsam bank och bankens ersättningspolicy ska verka mot samma mål. De ersättningar som banken tillhandahåller bankens anställda ska vara noga avvägda i förhållande till bankens ekonomiska situation och samtidigt verka för att upprätthålla en kompetent yrkeskår.

Banken tillämpar idag fast ersättning till bankens anställda i form av månadslön. Utöver fast ersättning, tillhandahåller banken möjligheten till rörlig ersättning i form av resultatandelar om max 50 000 kr. Den rörliga ersättningens storlek beror på hur väl banken uppfyller de mål som styrelsen fastställer varje år och beroende av hur bra banken presterar som helhet. För att resultatandelar ska utfalla ska banken dels uppfylla uppställda mål dels redovisa ett positivt rörelseresultat överstigande 10 miljoner kr. Utbetalning av en del av medlen kan ske direkt, resten sätts av till resultatandelsstiftelsen Guldeken i vilken pengarna förvaltas i minst 5 år innan utbetalning sker. Risken för att bankens vision och affärsidé skadas p.g.a. att banken tillhandahåller de anställda en möjlighet till resultatandelar ter sig minimal.

Rörliga ersättningar understigande 100 000 kr kan enligt Finansinspektionens beslutspromemoria FI Dnr 10-9254 per 2011-02-17, inte anses skapa tillräckliga incitament för högt risktagande och behöver därmed inte skjutas upp. Eftersom det maximala beloppet 50 000 kr är fastställt och så pass litet i förhållande till en medarbetares årslön kommer banken i policyn enbart att beskriva storleken på densamma och inte sätta det i relation mellan fast och rörlig ersättning. Målen som styrelsen historiskt ställt har inte verkat för att banken ska ta större risker utan att förbättra bankens potential samt kundnyttan.

Banken tillhandahåller inte någon rörlig ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner och därmed behöver inte någon pensionspolicy upprättas.

2.2 Bankens storlek på marknaden

Med en balansomslutning om ca 5,6 miljarder kr är banken, per Finansinspektionens

definition, inte ett "betydande företag" eftersom det krävs minst 500 miljarder kr i balansomslutning. Därför kommer regler rörande betydande företag inte att tillämpas av banken.

2.3 Bankens organisation

Bankens verkställande direktör (VD) har det övergripande operativa ansvaret för bankens verksamhet och är sålunda den som väsentligen kan påverka bankens risknivå. VD ska sköta den löpande förvaltningen av banken (se instruktion Delegering av befogenheter) och är ansvarig inför styrelsen. Vid VD:s frånvaro övertar dennes ställföreträdare detta ansvar.

Banken har ett diskussionsforum benämnt "ledningsgruppen" vilket ska lämna råd och förslag för diskussion till ledningen i syfte att utveckla banken och stödja VD. Bankens ledningsgrupp består inte uteslutande av anställda i ledande strategiska befattningar. Bankens ledningsgrupp saknar dessutom beslutanderätt. Därmed kan inte bankens ledningsgrupp påverka bankens risknivå väsentligen och ska därför inte heller anses utgöra bankens verkställande ledning.

2.4 Bankens verksamhet

I syfte att bedöma vilka personer som har ett väsentligt inflytande över bankens risknivå utreds bankens olika verksamhetsgrenar och vad inom dessa som är förenade med risk för banken.

2.4.1 Kreditgivning

Bankens kreditgivning bygger på dualitet. Banken har ett flertal beslutsinstanser. För att kunna bevilja större krediter som får betydelse för banken krävs delaktighet och godkännande av antingen VD, dennes ställföreträdare eller kreditchef. Dessa personer får därmed anses ha ett betydande inflytande över bankens kreditrisker.

Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar och förmedlar bostadskrediter till konsument är de anställda som anges med beslutsrätt för privatkrediter i styrelsens Delegering av kreditbeslut. Dessa anställda, förutom de i föregående stycke angivna personerna, anses inte ha ett betydande inflytande över bankens kreditrisker, men omfattas av särskilda bestämmelser som innebär att ersättning till dessa anställda inte får vara beroende av antalet eller andelen beviljade ansökningar om bostadskredit till konsument och inte heller av storleken på bostadskrediterna, eller av försäljningsmål för bostadskrediter. Detsamma gäller för de anställda som lämnar rådgivning om bostadskrediter till konsument.

2.4.2 Inlåning

Bankens inlåning bygger i huvudsak på produkter som Swedbank AB tar fram och tillhandahåller banken. Det finns ingen risk kopplat till bankens ersättningssystem som rör bankens inlåning.

2.4.3 Placeringar

I huvudsak sker placeringar av kunders medel på kundens eget initiativ eller genom rådgivning i bankens systemstöd rådgivningsstöd. De placeringsråd som systemstödet tillhandahåller har utarbetats av experter i Swedbank AB. Eventuella avvikelser från råden som systemstödet genererar ska dokumenteras. Rådgivningsrätt förutsätter SwedSeclicens för rådgivare (eller SwedSeclicens enligt tidigare regler).

Det finns en viss risk för att en SwedSeclicensierad rådgivare av vårdslöshet ger en felaktig rådgivning och att banken drabbas av skadeståndskrav och påverkan på bankens rykte. Bankens SwedSeclicensierade rådgivare kan dock inte anses ha ett väsentligt inflytande över bankens risk.

2.4.4 Kontanthantering

Banken tillhandahåller kunder kontanter. Risker kopplade till bankens kontanthantering får anses ligga i risken för bedrägerier, rån m.m. och torde inte åvila någon direkt yrkesgrupp utan banken som helhet.

2.4.5 Tilläggstjänster

Banken tillhandahåller kunder olika tilläggstjänster som kopplas till kundens konton i banken. Den risk som är förenad med tillhandahållandet av tilläggstjänster får anses ligga i risken för bedrägerier och torde därför liksom kontanthanteringen inte anses åvila någon enskild yrkesgrupp utan banken som helhet.

2.4.6 Placering av bankens medel

Ansvarig för placeringar av bankens egna medel är VD enligt styrelsens finanspolicy inom vissa beloppsbegränsningar. Placeringar kräver dessutom godkännande av Administrativ chef.

2.4.7 Bankens företagskunder

Bankens företagskunder består i huvudsak av mindre företag. Det är därmed ingen enskild kund, kundgrupp eller enskild handläggare som utmärker sig särskilt genom att utsätta banken för väsentlig risk.

Relationen med bankens större företagskunder är dock antingen VD, dennes ställföreträdare eller Kreditchef delaktiga i.

3. Identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

På grundval av ovanstående riskanalys har styrelsen beslutat att följande kategorier av avställda har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

3.1 Verkställande ledning

Verkställande direktören (VD) och dennes ställföreträdare.

3.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Anställda i ledande strategiska befattningar får anses vara de anställda som har sådana yrkesroller, utöver den verkställande ledningen, som innebär att de på ett eller annat sätt leder eller ansvarar för den dagliga verksamheten inom viss gren av verksamheten. I banken omfattas Kreditchef, Marknadsansvarig och Kontorschefer.

3.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Med kontrollfunktioner avses bankens funktioner för riskkontroll och regelefterlevnad (compliance).

Banken har även ett riskråd vilket består av styrelsens utskott Direktionen men denna kontrollerar inte risker.

Ansvarig för riskkontrollfunktionen är inte anställd i banken och omfattas därmed inte av bankens ersättningssystem.

Ansvarig för funktionen för regelefterlevnad (compliance) är inte anställd i banken och omfattas därmed inte av bankens ersättningssystem.

3.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

3.4.1 Anställda som kan ingå avtal

Följande anställda har firmateckningsrätt och kan ingå avtal för bankens räkning: VD och dennes ställföreträdare samt Säkerhetschef (utsedd extern firmatecknare).

Då VD och dennes ställföreträdare utgör den verkställande ledningen kommer inte VD och dennes ställföreträdare att upptas som övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

3.4.2 Anställda som på annat sätt kan påverka bankens risk

Övriga anställda i banken som väsentligen kan påverka företagets risknivå får anses vara de anställda vars delaktighet krävs för att bevilja större kreditbelopp samt anställd som ansvarar för placering av bankens egna medel, enligt ovan.

3.4.3 Anställda som har en motsvarande nivå på ersättningen som den verkställande ledningen

Saknas.