

Ersättningspolicy för Sparbanken Eken

Fastställd i styrelsen 2021-03-24

Externa regelverk

Interna regelverk

Innehåll

1. Inledning
2. Definitioner m.m
3. Styrning
4. Uppföljning och kontroll
5. Grundläggande principer för ersättning
6. Riktlinjer för ersättningar
7. Resultatsandelssystem
8. Resultatbedömning och riskjustering
9. Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad persona
10. Offentliggörande
11. Information och tillgängliggörande

Externa regelverk

Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)

Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)

Interna regelverk

1. Inledning

Banken skall ha en ersättningspolicy som styr hur ersättningar till anställda skall fastställas, tillämpas och följas upp. Syftet med ersättningspolicyn är att den skall främja långsiktighet och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande bland Bankens anställda. Vidare beskriver ersättningspolicyn hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Denna ersättningspolicy har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

Ersättningspolicyn grundar sig på en av styrelsen genomförd riskanalys.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som tas skall Bankens beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bankens ersättningar till anställda fastställs. Policyn skall omfatta alla anställda.

2. Definitioner m.m.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Banken.

Banken har bedömt att, utöver den verkställande direktören och dennes ställföreträdare, har följande anställda ledande strategiska befattningar: anställda i Bankens ledningsgrupp såsom rörelsechefen, kreditchefen, ekonomichefen, marknadschefen, kvalitét- och säkerhetschefen samt kontorschefer.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till den anställde. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

I Banken förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant lön, pensionsavsättningar och bilförmån. Vidare förekommer avsättning till en resultatandelsstiftelse. Till resultatandelsstiftelsen avsatta medel är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bankens resultat- eller balansräkning.

Risktagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bankens risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bankens räkning eller på annat sätt påverka Bankens risker.

Banken har bedömt att följande anställda väsentligen kan påverka Bankens risknivå: anställd som har mandat att handla med finansiella instrument för Bankens räkning samt anställda med ansvar för kreditgivning.

Särskilt reglerad personal: Särskilt reglerad personal utgörs av den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier:

- a) anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) risktagare, och
- d) sådana anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Beträffande punkt a), se definition och Bankens bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt b) förhåller det sig enligt följande. Bankens Funktion för regelefterlevnad och Bankens Funktion för riskkontroll upprätthålls av extern uppdragstagare och omfattas inte per definition av Bankens ersättningspolicy. Bankens Funktion för internrevision upprätthålls av extern uppdragstagare och omfattas inte per definition av Bankens ersättningspolicy. Det förhåller sig vidare så att ansvariga för nämnda funktioner inte mottar någon rörlig ersättning för den tjänst som är föremål för uppdragsavtalet.

Beträffande punkt c), se definition och Bankens bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt d) förekommer det inte i Banken att någon anställd har en total ersättning som uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Rörlig ersättning: Rörlig ersättning är en på förhand till belopp eller storlek inte fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bankens resultat- eller balansräkning.

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

Provisionsersättning: Provisionsersättning är en på förhand inte fastställd ersättning som inte omfattas av definitionen av rörlig ersättning enligt ovan.

3. Styrning

Bankens ersättningspolicy skall fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen, ersättning till anställd som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner samt om de åtgärder som skall vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Ersättningar till andra anställda beslutas av den verkställande direktören.

Banken har utsett styrelsens ordförande att ansvara för följande:

1. beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen,
2. beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner, och
3. beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bankens ersättningspolicy.

Den styrelseledamot som utses att ansvara enligt ovan får inte ingå i Bankens verkställande ledning. Styrelseledamoten skall ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning. Styrelseledamoten skall göra en oberoende bedömning av Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan skall hänsyn tas till ägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelsen skall beakta ersättningspolicyn vid utvärdering av bankens interna kapitalutvärdering.

4. Uppföljning och kontroll

En oberoende kontrollfunktion ska utgöra kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bankens ersättningspolicy.

Den oberoende kontrollfunktionen skall när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen skall rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Bankens ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy skall rapportering till styrelsen ske omgående.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som den särskilt utsedde styrelseledamoten utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning skall lämpliga kontrollfunktioner delta.

5. Grundläggande principer för ersättningar

Lön och andra anställningsvillkor skall vara sådana att Banken kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Anställda vid kontrollfunktioner skall alltid få en sådan ersättning som gör det möjligt för Banken att anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner.

Banken har även att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

6. Riktlinjer för ersättningar

Bankens ersättningssystem skall vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bankens långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bankens kunder, investerare och ägare. De ersättningar

som Banken betalar ut får inte äventyra Bankens långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bankens styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till personal i ledande strategisk befattning skall styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bankens förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bankens kapitalbas. Ersättningarna skall inte vara så höga att de äventyrar Bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel. Ersättningsstrukturen ska inte uppmuntra till oansvarigt risktagande vad gäller hållbarhetsrisker. Bankens bedömning är att ersättningsmodellen som är fastställd tar hänsyn till disclosureförfordningens artikel 5.

Genom ovan nämnda grundläggande principer och riktlinjer gör Banken bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Bankens bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Bankens storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med den proportionalitetsprincip som omnämnts ovan.

Ersättningar till anställda i Banken kan indelas i kategorier enligt följande:

- fast ersättning,
- pensionsavsättningar,
- bilförmån, samt
- avsättning till resultatandelsstiftelse.

7. Resultatandelssystem

Utöver fast ersättning och pensionsavsättningar görs, inom ramen för ett resultatandelssystem, avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Fonderade medel står under extern förvaltning. Resultatandelssystemet skall inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande. Resultatandelssystemet ska omfatta samtliga tillsvidareanställda samt de som avslutat sin anställning under året och utgår från arbetad tid för den del av året som anställning pågår. Som arbetad tid räknas inte tid som utgörs av tjänstledighet, föräldraledighet samt sjukdom överstigande 90 dagar.

Resultatandelssystemet skall bl.a. syfta till att understödja utbildningsåtgärder inom Banken såsom exempelvis kompetensutveckling inom finansiell rådgivning. Avsättning skall ske utifrån de kriterier som styrelsen fastställer årligen. Gemensamt för de uppsatta kriterierna är dels att de skall vara direkt kvantifierbara och avstämningsbara vid årets

slut eller strax därefter, dels att Bankens målsättning inte skall kunna nå genom enskilda insatser.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken Sparbankens anställda äger en individuell andel. De kriterier som har uppställts av styrelsen och som ligger till grund för bestämmande av storleken på de avsättningar som görs till fonden skall vara baserade på det totala resultat som har uppnåtts inom Banken. Enskild anställd skall inte kunna påverka avsättningens storlek.

Vid beslut om hur stort belopp som skall avsättas till resultatandelssystemet skall styrelsen utgå från dels Bankens rörelseresultat, dels huruvida av styrelsen fastställda mål har uppnåtts. Styrelsen skall också ta hänsyn till huruvida avsättning påverkar Bankens resultat på lång sikt. Avsättning skall inte ske för det fall Banken uppvisar ett negativt resultat. Avsättning skall inte heller ske om för det fall avsättningen kan komma att få en negativ inverkan på Bankens långsiktiga resultat.

Vid avsättning till resultatandelssystemet skall följande process tillämpas:

- År 0/fjärde kvartalet år 0 – Bankens styrelse fastställer de kriterier som skall ligga till grund för avsättning till fonden under nästkommande verksamhetsår. Beslutade kriterier skall dokumenteras.
- År 1 – Under verksamhetsåret sker en löpande uppföljning av i vilken utsträckning kriterierna uppfylls. Resultatet skall dokumenteras inför avstämning vid kvartalsvisa styrelsesammanträden. Vid verksamhetsårets slut skall utfallet räknas fram för att bokföras i årsbokslutet.
- Första kvartalet år 2 – Styrelsen fattar beslut om storleken på eventuell avsättning och överföring av medel till resultatandelssystemet Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig dels föregående års utfall enligt ovanstående punkt, dels Bankens intjäningsförmåga vid tidpunkten för avsättningen. Avsättning skall inte ske för det fall Banken uppvisar ett negativt resultat. Avsättning skall inte heller ske om för det fall avsättningen kan komma att få en negativ inverkan på Bankens långsiktiga resultat. Utbetalning skall ske senast den 30 april och efter det att årsredovisningen har undertecknats av styrelsen och Bankens externa revisor.

Resultatandelssystemets utformning, innefattande uppställda kriterier och avsättningarnas storlek, skall inte vara föremål för individuella anställningsavtal och skall inte utgöra någon bindande förpliktelse gentemot enskild anställd, utan samtliga beslut

som rör resultatandelssystemet skall fattas självständigt och på eget initiativ av Bankens styrelse.

8. Resultatbedömning och riskjustering

För det fall Banken beslutar att utge rörliga ersättningar skall Banken beakta att den rörliga ersättningen står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Banken utger. Bankens bedömning av det resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning skall i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

Bankens resultatbedömning skall göras i ett flerårigt perspektiv föra att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bankens underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Banken skall, om rörlig ersättning förekommer, basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenshetens och Bankens totala resultat. Vid bedömningen skall såväl finansiella som icke- finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke- finansiella kriterier som Banken lägger till grund för beslut om ersättning skall specificeras och dokumenteras.

Styrelsen har beslutat att maximal rörlig ersättning till personal i ledande ställning (ledningsgrupp) får utgå med 15 % av årslönen dock högst 50 tkr. Till övrig personal får maximalt 20 % av årslönen utbetalas i rörlig ersättning dock högst 50 tkr.

Banken skall vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

9. Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

Om beslut om rörlig ersättning fattas skall för särskilt reglerad personal minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som skall skjutas upp, och hur länge, skall Banken ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i den verkställande ledningen och andra i Bankens särskilt reglerade personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp skall minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp.

Reglerna avseende uppskjutande av ersättning enligt ovan skall tillämpas på personal vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100.000 kronor.

Den uppskjutna ersättningen skall endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bankens finansiella situation och motiverat enligt Bankens, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen skall även kunna utgå helt av samma skäl.

10. Offentliggörande

Offentliggörande av ersättningar följer av kraven i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) Ersättningssystem i kreditinstitut m.fl.

Banken skall 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 ersättningskommitténs 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 ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, 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 affärsområden eller motsvarande resultatenheter,

7. 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, 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 eller andra förhållanden.

11. Information och tillgängliggörande

Banken skall informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn skall vara tillgänglig för alla anställda.

Bilaga: Riskanalys avseende rörliga ersättningar i Sparbanken Eken.