

Fastställd av styrelsen 2018-10-25
Policyn ska årligen fastställas av styrelsen

Underliggande instruktioner m.m.:
Bilaga 1 Riskanalys

ERSÄTTNINGSPOLICY

1. Bakgrund och syfte

Bankens långsiktiga målsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. För att uppnå detta krävs en sund och effektiv riskhantering och riktlinjer som motverkar överdrivet risktagande. Bankens ersättningssystem ska därför vara och uppfattas som sunt och rimligt, syfta till att öka anställdas motivation, vara långsiktigt värdeskapande och medföra en väl avvägd risknivå för banken.

Syftet med denna policy är att beskriva bankens ersättningssystem och förklara hur detta uppfyller kraven i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:11 inkl ändringar/tillägg i FFFS 2014:22) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

Denna policy grundar sig på en av riskanalys som fastställts av styrelsen. Riskanalysen framgår av Bilaga 1. Riskanalysen har genomförts i syfte att dels identifiera de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och dels identifiera och bedöma de risker som banken är eller kan komma att bli exponerade direkt eller indirekt till följd av bankens ersättningspolicy och -system.

2. Styrelsens ansvar och särskilt utsedd styrelseledamot

Det är styrelsen som beslutar om bankens ersättningspolicy och -system. Styrelsen ska besluta om :

- Ersättning till den verkställande ledningen
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner
- Eventuell rörlig ersättning till bankens anställda.

Eftersom banken inte har en skyldighet att inrätta en ersättningskommitté (banken anses inte vara ett företag av betydande storlek) ska styrelsen istället utse en särskild ledamot i styrelsen med tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning. Styrelsen har utsett styrelsens ordförande som den särskilt utsedda ledamoten.

Den utsedde ledamoten ska utföra en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och -system samt bereda styrelsebeslut avseende ersättning till medlemmarna i ledningsgruppen och ansvariga för resp. kontrollfunktion. Därtill ska den särskilt utsedda ledamoten bereda styrelsens beslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy.

Styrelsen ska säkerställa att lämplig person från någon av bankens kontrollfunktioner deltar i den oberoende bedömnings- och utvärderingsprocess som styrelsens utsedde ledamot ska göra av ersättningssystemet. Styrelsen har utsett bankens CRO för att göra detta arbete.

Den riskanalys som ska genomföras årligen, innan upprättande och beslut om denna policy fattas, är grunden i den särskilt utsedde ledamotens oberoende bedömning.

3. Ersättning till anställda

3.1 Grunder och principer för ersättning

Alla anställda i banken har rätt till ersättning vilken kan bestå av en kombination av; i) en fast grundlön, ii) rörlig ersättning, iii) andra förmåner samt iv) avtalspension. Samtliga dessa ersättningar baseras på den aktuella tjänsten.

3.2 Fast grundlön

En anställds grundlön bestäms vid anställningen och ses därefter över i bankens årliga lönerrevision. Eventuell löneförändring beror på fackliga löneavtal, vilken befattning individen har samt individens arbetsprestation i förhållande till individuellt uppsatta mål.

Förutom det fackliga löneavtalets tvingande löneförändringsbestämmelser är alltså kriterierna för anställdas fasta löner baserade på individuella prestationer i förhållande till individuellt uppsatta mål.

3.3 Rörlig ersättning

Syftet med rörlig ersättning till anställda

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara av finansiell/operativ eller strategisk karaktär. Den rörliga ersättning för anställda får aldrig innebära att det äventyrar bankens långsiktiga målsättning enligt punkt 1 ovan.

Rörlig ersättning till samtliga anställda

Rörlig ersättning kan endast beslutas av styrelsen för ett år i taget. 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. 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. En maximal rörlig andel ska fastställas i förhand. Rörlig ersättning kan f.n. maximalt uppgå till 55 000 kr per anställd och år. Det finns ingen garanterad del av den rörliga ersättningen som utgår. Utdelningen kan således bli allt mellan 0-55 000 kr per anställd och år.

I syfte att upprätthålla en rimlig relation till den anställdas fasta löner, får inte den rörliga ersättningen utgöra mer än maximalt två bruttomånadslöner för den anställda. Styrelsen ska godkänna eventuella undantag från denna regel i varje enskilt fall.

Samtliga anställda omfattas av det rörliga ersättningssystemet med undantag för VD. Det rörliga ersättningssystemet utgörs för närvarande av avsättning till en resultatandelsstiftelse, Stiftelsen Guldeken. De medel som lämnas över till stiftelsen bildar en gemensam fond i vilken de anställda äger en individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Samtliga anställda erhåller resultatandelar till lika villkor, det finns ingen skillnad mellan olika befattningar, kontorstillhörighet eller liknande.

Inga individuella prestationer påverkar resultatandelens storlek (med undantag för tjänstgöringsgrad och anställningstid under året). Kriterierna för de anställdas rörliga ersättning är istället baserade på samtliga bankanställdas gemensamma prestationer och bankens totala resultat.

Individuella gratifikationer

Individuella gratifikationer kan undantagsvis utgå och dessa ska då beslutas av styrelsen. Ett beslut ska föregås av nödvändig riskanalys som ska dokumenteras av styrelsen.

Banken får inte lämna garanterad rörlig ersättning till anställd annat än i samband med nyanställning. Då får det dock endast ske om särskild skäl för det föreligger. Ersättningen måste begränsas till att endast utgå första anställningsåret.

Andra förmåner

Banken har personalförmåner som de anställda får ta del av. Dessa framgår av bankens fastställda personalförmåner, där det också framgår eventuella kriterier för utfående av förmånen.

Avtalspension

Banken tillämpar inget rörligt ersättningssystem med diskretionära pensionsförmåner.

Diskretionära pensionsförmåner ska endast undantagsvis tillämpas och i så fall efter beslut av styrelsen. De särskilda regler som gäller för sådan ersättning ska i förekommande fall beaktas.

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

4.1 Personalkategorier som ingår i riskgruppen

Banken ska årligen utföra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. I analysen ska banken beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska utföras av styrelsens särskilt utsedd ledamot och den person från bankens kontrollfunktion som bistår denne. Analysen bifogas denna policy i bilaga 1.

I enlighet med riskanalysen ingår följande personalkategorier i definitionen av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil:

- VD
- Ledningsgrupp (VD, Kreditchef, ADM-chef, Chef Marknad, kommunikation och affärsutveckling, Kontorchefer, TAB-chef, Chef private banking, Chefsjurist och CRO (adjungerad))
- Cheferna för bankens kontrollfunktioner
- Ekonomichef
- Privat- och företagschefer

Som nämnts ovan har inte VD rätt till rörlig ersättning.

4.2 Bestämmandet av riskgruppens rörliga ersättning

Banken ska basera den rörliga ersättningen till anställda, vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets risknivå, på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och bankens totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Dessa kriterier ska specificeras och dokumenteras. Mot bakgrund av att bankens rörliga ersättning baseras på bankgemensamma mål som varje individ är delaktig i uppfyllandet av, anser banken att de kriterier som gäller för samtliga anställda också kan appliceras på de personer som ingår i ovanstående personalkategorier.

I FFFS 2014:22 ställs därtill krav på uppskjutande av utbetalning av rörlig ersättning till dessa personalkategorier. Mot bakgrund av att utbetalning fördröjs i fem år för samtliga anställda, behöver inte banken vidta några särskilda åtgärder för att skjuta upp ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

4.3 Justering av rörlig ersättning

Banken ska säkerställa att rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, inbegripet ersättning som skjutits upp, endast betalas ut eller övergår 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 rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Banken är skyldig att fastställa kriterier för denna tillämpning.

Särskilda kriterier för erhållande av rörlig ersättning till ledningsgrupp och företags- och privatchefer

Mot bakgrund av att rätten till den rörliga ersättningen övergår till den anställde i samband med avsättningen till Guldeken, måste styrelsen fatta beslut om rörlig ersättning ska utgå till ledningsgruppen och företags- och privatcheferna i samband med att beloppet avsätts. Det finns ingen möjlighet att därefter återta beloppet i bankens ägo. Styrelsen ska därför fatta ett särskilt beslut om huruvida den rörliga ersättningen även ska utgå till ledningsgruppen och företags- och privatcheferna, innan avsättning sker.

Innan styrelsen fattar beslut om att ledningsgruppen samt privat- och företagschefer ska erhålla rörlig ersättning ska styrelsen, via rapport från VD, förvissa sig om följande:

- personalen i ledningsgruppen ska ha presterat i enlighet med sin individuella utvecklingsplan (som fastställs vid utvecklingssamtal). För privat- och företagscheferna ska kontorscheferna göra bedömningen och meddela VD resultatet av denna.
- Att banken inte träffats av någon sanktion från FI under det år som den rörliga ersättningen är hänförlig till. Ifall sanktion utfärdats ska ingen ersättning utgå till personalen i ledningsgruppen eller privat- och företagscheferna.

Kriterierna ovan syftar till att förtydliga det gemensamma ansvar samtliga chefer i banken har att säkerställa att bankens verksamhet bedrivs med god riskhantering och att verksamheten bedrivs på ett sunt och öppet sätt.

Särskilda kriterier för erhållande av rörlig ersättning till kontrollfunktioner

I FFFS 2011:1 anges särskilt att om anställda i kontrollfunktioner (i banken utgörs detta av CRO och compliance officer då internrevisionen är utlagd till KPMG och inte omfattas av bankens ersättningssystem) ska erhålla rörlig ersättning så ska denna bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen samt att dessa mål ska vara oberoende av resultatet i affärsområdet som de kontrollerar.

Mot bakgrund av att den rörliga ersättningen inte är individuell utan baseras på bankens och de anställdas totala resultat och prestationer och uppfyllelse av produktkorg och kvalitetsmål, anser inte banken att kontrollfunktionerna behöver ha helt egna fastställda mål för att erhålla rörlig ersättning.

Innan styrelsen fattar beslut om att kontrollfunktionerna ska erhålla rörlig ersättning ska styrelsen dock följa upp kontrollfunktionens arbete genom att förvissa sig om att respektive kontrollfunktion har följt sin årliga plan. Kontrollfunktionernas särskilda kriterium för att erhålla rörlig ersättning är således att de följt sin årsplan. Därigenom säkerställs att den rörliga ersättningen inte äventyrar deras oberoende eller skapar intressekonflikter.

5. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av detta till den särskilt utsedde styrelseledamoten. VD och den särskilt ansvarige styrelseledamoten ska därefter presentera detta för resten av styrelsen.

Bankens compliancefunktion ska minst årligen granska att bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Compliancefunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av den granskningen till styrelsen.

Det är dock lämpligt att internrevisionen, som är extern, granskar bankens ersättningssystem med ett visst intervall. Om internrevisionen ett visst år fått uppdraget att granska bankens ersättningssystem ska compliancefunktionen inte utföra granskningen det året. Detta fastställer styrelsen i respektive kontrollfunktions årsplan.

6. Information till anställda

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

7. Offentliggörande av ersättningar

Banken ska på sin webbplats förklara hur banken uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på banken i FFFS 2011:1 och FFFS 2014:22. Styrelsen har bestämt att informationen i Bilaga 1 samt denna policy ska publiceras på bankens webbplats.

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. Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem
- Mål och kriterier för ersättning
- Principer för uppskjuten betalning för särskild personal
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar