



Fastställt: 2018-09-20	Dokumentnamn: Policy för Ersättning
Ersätter: 2018-04-20	Beslutad av: Styrelsen för Ulricehamns Sparbank
Informationsklassificering: ÖPPEN	Dokumentägare: Administrativ chef



Innehållsförteckning

Externa regelverk.....	2
Interna regelverk.....	2
1. Syfte	3
2. Definitioner.....	3
3. Organisation och ansvar	3
3.1 Styrelsen.....	3
3.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot.....	4
3.3 VD	4
3.4 Avdelningschefer	4
3.5 Funktionerna Risk och Regelefterlevnad (compliance)	4
3.6 Oberoende granskning	4
4. Bankens modell för ersättning till anställda	4
4.1 Grundförutsättningar	4
4.2 Fast ersättning	5
4.3 Rörlig ersättning.....	5
4.3.1 Riktlinjer för rörlig ersättning	5
4.3.2 Medarbetare som omfattas av rörliga ersättningssystem	5
4.3.3. Stiftelsen Guldeken.....	5
4.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
5. Uppföljning och kontroll	6
6. Information	6
6.1 Information till anställda	6
6.2 Offentliggörande	6
7. Fastställande och uppdatering	6

Externa regelverk

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd

- FFFS 2011:1 Om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:1 Om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut
- FFFS 2014:12 Om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- FFFS 2017:2 Värdepappersrörelse
- FFFS 2018:10 Försäkringsdistribution

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag

Interna regelverk

- Policy för personal
- Policy för Värdepappersrörelse, finansiell rådgivning och försäkringsdistribution
- Policy för Etik- och Intressekonfliktshantering

1. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i Sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för Sparbanken. Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå.

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 inte äventyras.

2. Definitioner

Ersättning	Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.e.x kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner)
Rörlig ersättning	Ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Sparbankens resultat eller balansräkning.

3. Organisation och ansvar

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå resultat och sunt risktagande i Sparbanken. Ersättningar inom Sparbanken ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att uppnå Sparbankens syfte, inom de kostnadsramar som finns. En stor del av Sparbankens kostnader utgörs av lön och annan ersättning till medarbetare. Detta medför att det är viktigt för Sparbanken att säkerställa att all ersättning styrs av tydliga principer och att Sparbanken regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningssystemet.

3.1 Styrelsen

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för Sparbankens ersättningssystem och besluta om ersättning till VD och i förekommande fall anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner.

Styrelsen ska besluta om rörliga ersättningar i Sparbanken.

3.2 Särskilt ansvarig styrelseledamot

Inom styrelsen ska det finnas en särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Denna styrelseledamot ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Styrelseledamoten bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i Sparbanken och rapporterar till styrelsen. Anställd i sparbanken som ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

Den särskilt ansvariga styrelseledamoten ansvarar för att årligen tillsammans med funktionerna risk och regelefterlevnad (compliance) granska och analysera om Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Funktionerna skall senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

I Ulricehamns Sparbank är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

3.3 VD

VD har det operativa ansvaret i ersättningsfrågor.

3.4 Avdelningschefer

Avdelningschefer ansvarar för årliga löneförhandlingar med sina medarbetare.

3.5 Funktionerna Risk och Regelefterlevnad (compliance)

Funktionen risk och regelefterlevnad (compliance) skall tillsammans med den särskilt ansvariga styrelseledamoten årligen granska och analysera om Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Funktionerna skall senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

3.6 Oberoende granskning

Sparbankens internrevision gör vid behov en oberoende kontroll av den granskning och analys som utförts av funktionerna risk och regelefterlevnad (compliance).

4. Sparbankens modell för ersättning till anställda

4.1 Grundförutsättningar

Samtliga medarbetare i Sparbanken omfattas av denna policy.

Sparbankens medarbetare har en rörlig och en fast ersättning som tillsammans med övriga förmåner bildar medarbetarens sammanlagda ersättning från Sparbanken.

4.2 Fast ersättning

Sparbankens medarbetare skall uppbära en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad.

Sparbankens lönesättning skall vara individuell och differentierade löner och bygger på fastställda löneprinciper mellan Sparbanken och den lokala fackklubben. Syftet är att motivera medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling vilket bidrar till att Sparbankens samlade resultat utvecklas och förbättras. Ersättningen skall bidra till att Sparbanken är konkurrenskraftig på marknaden och har möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

4.3 Rörlig ersättning

4.3.1 Riktlinjer för rörlig ersättning

Medarbetare i Sparbanken kan ha rörlig ersättning. Rörlig ersättning skall vara kopplad till bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider skall fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Rörlig ersättning är aldrig garanterad. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Sparbanken uppsatta mål. Beslut om att medarbetare skall erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmål.

Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning, dvs. att kunna bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta dels till anställdas motivation, dels vara långsiktigt värdeskapande och dels innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken. Sparbanken skall säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas, vid behov ska kapitalbasen stärkas.

4.3.2 Medarbetare som omfattas av rörliga ersättningssystem

Samtliga tillsvidaranställda omfattas av rörlig ersättning i relation till sin arbetstid under året. Styrelsen har bedömt att endast VD utgör särskilt reglerad personal och är undantagen rörlig ersättning.

4.3.3. Stiftelsen Guldeken

Sparbankens rörliga ersättning utgörs för närvarande av avsättning till resultatandelsstiftelse, Stiftelsen Guldeken, där avsättningen bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en individuell andel. Utbetalning av andel ur Stiftelsen Guldeken sker tidigast efter 5 års fondering. Utbetalning sker efter anställningsgrad.

Styrelsen skall årligen fatta beslut om fastställande av vinstandelar. Maximal avsättning uppgår till 35 000 kronor per anställd.

Styrelsen bedömer att Sparbankens vinstutdelningssystem, i avseende på definitionen i bestämmelserna i FFFS 2011:1, inte utgör en rörlig ersättning.

"Enligt Finansinspektionen bör andelar i vinstandelsstiftelser som regel kunna undantas definitionen eftersom de vanligen utgår till alla anställda oberoende av t.ex. lön och

befattning. Incitamentet till risktagande får dessutom anses vara uttunnat. Detsamma torde oftast gälla för liknade former av kollektiv ersättning såsom aktiesparprogram.”

Beslutspromemoria FFFS 2011:1, sid 20

4.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fast ersättning och rörlig ersättning. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställda inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen skall således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning.

5. Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för löpande uppföljning av Sparbankens ersättningssystem och rapportering till styrelsen. Funktionerna risk och regelefterlevnad (compliance) granskar efterlevnaden av ersättningspolicy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

6. Information

6.1 Information till anställda

Sparbankens ledning ska informera samtliga medarbetare om vid var tid gällande ersättningspolicy och vilka kriterier som styr den rörliga ersättningen.

6.2 Offentliggörande

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.

7. Fastställande och uppdatering

Denna policy skall fastställas och uppdateras årligen av Styrelsen.