



Ersättningspolicy i Södra Hestra Sparbank

Fastställd i styrelsen 2018-12-13 §109-9



Innehåll

Externa regelverk	4
Interna regelverk	4
1. Syfte	5
2. Definitioner	5
3. Omfattning	6
4. Organisation och ansvar	6
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning	6
4.2 Styrelsens ersättningsutskott	7
5. Fast ersättning	7
6. Bankens modell för rörlig ersättning	7
6.1 Grundförutsättningar	7
6.2 Mål	8
6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning	8
6.4 Resultatbedömning och justering	9
7. Uppföljning och kontroll	9
8. Information	10
8.1 Information till anställda	10
8.2 Offentliggörande	10
Bilaga 1 Riskbedömning	10

INTERN





Bakgrund	10
Syfte.....	11
Metod.....	11
Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem.....	11
Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet	12
Rörliga ersättningar i Södra Hestra Sparbank	12
Risker med Södra Hestra Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem.....	12
Överensstämmelse med Södra Hestra Sparbanks affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen	12
Slutsats	13



Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFS 2014:12)
- FFFS 2014:1 Om styrning, riskhantering och kontroll

Interna regelverk

Styrelsen har vid sidan om denna policy fastställt en övergripande *Personalpolicy*.



1. Syfte

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

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i Södra Hestra Sparbank samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

2. Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (till exempel kontant lön, och andra kontant ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner).

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda vars arbetsuppgifter företaget har identifierat ha en väsentlig påverkan på företagets riskprofil som



företaget har identifierat enligt 2 kapitlet 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

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

Kontrollfunktion: Bankens funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Södra Hestra Sparbank. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.

4. Organisation och ansvar

4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ska besluta om rörliga ersättningar i Södra Hestra Sparbank, i förekommande fall efter förslag från VD.

Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner. Bankens VD omfattas inte av något som helst rörligt ersättningssystem.

Till grund för styrelsens beslut ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, fogad till denna policy som bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil samt att bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy.



4.2 Styrelsens ersättningsutskott

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen skall ordförande och vice ordförande utgöra ersättningsutskott för ersättningsfrågor till anställda.

Denna funktion som till sig kan adjungera till exempel internrevisor, riskkontrollansvarig och complianceansvarig med flera ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

Anställda i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion

5. Fast ersättning

Södra Hestra Sparbank strävar efter att den fast ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

6. Bankens modell för rörlig ersättning

6.1 Grundförutsättningar

Södra Hestra Sparbanks anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktliga huvudmålsättning enligt punkt 2 ovan.

I Södra Hestra Sparbank ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. Södra Hestra Sparbank tillämpar för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till *Stiftelsen Guldeken* där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.



Samtliga tillsvidareanställda kan, liksom även bankledningen (undantag för VD), ha rörliga ersättningssystem till exempel där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelse.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i banken. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken som aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

6.2 Mål

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. 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 anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Föräldralediga är berättigade i 120 kalenderdagar (samma som semesterlönegrundande) och för sjukskrivna gäller 180 kalenderdagar.



Ersättning utgår inte för den medarbetare som frivilligt säger upp sin anställning eller blir entledigad. Datumet för uppsägningen gäller och inte sista anställningsdag i Södra Hestra Sparbank. Om anställningen upphör på grund av pensionering eller medicinska skäl ska utdelning ske.

Den rörliga ersättningen bör även innehålla en övre gräns, denna gräns uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.4 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning som baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. En maxgräns finns enligt punkt 6.3.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil baseras inte enbart på individens resultat. Även den berörda resultatenhetens samt hela bankens resultat (både finansiellt och icke-finansiellt) ska beaktas. Grunder för beslutet ska specificeras och dokumenteras.

7. Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för löpande uppföljning av bankens ersättningssystem. VD ska redovisa uppföljningen av denna till styrelsens ordförande och vice ordförande.

Bankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.



8. Information

8.1 Information till anställda

Södra Hestra Sparbanks ledning ska informera de anställda som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

8.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Södra Hestra Sparbanks ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet
- räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

Bilaga 1 Riskbedömning

Bakgrund

Södra Hestra Sparbank ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. För att säkerställa att så är fallet ska bankens ersättningssystem regelbundet ses över.



Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Södra Hestra Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera särskilt reglerad personal som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

Metod

I föreskrifterna finns inte någon vägledning för hur riskbedömningen ska utformas. Däremot framgår att ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Vidare anges att ersättningspolicyn ska överensstämma med företagets affärstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också vara till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska banken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

Riskutskottet ska undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

När det gäller bedömningen av vilken personal som ska anses vara särskilt reglerad gäller som utgångspunkt i riskbedömningen en presumtion för att alla anställda i de personalkategorier som anges i 1 kapitlet 4 § 9 a-d i föreskrifterna utgör särskilt reglerad personal. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då särskilt undantas från särskilt reglerad personal. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem



Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Södra Hestra Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar Hylte kommun och delar av Gislaveds kommun. Sparbanken har fyra kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är cirka 27 årsarbetare.

Rörliga ersättningar i Södra Hestra Sparbank

Samtliga anställda (utom VD) omfattas av bankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning sker tidigast efter fem års fondering.

Risker med Södra Hestra Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar bankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I banken ska endast finnas ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för banken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar cirka 0.5 procent av bankens nuvarande egna kapital.

Överensstämmelse med Södra Hestra Sparbanks affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för banken.



Slutsats

Södra Hestra Sparbanks rörliga ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.