

## 7.2 Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Norrbärke Sparbank 2018-09-25

Ersätter tidigare: 2017-05-18

Senast faktaändrad: 2018-08-23

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

### Tillämpliga regelverk:

#### Externt regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA/GL/2015/22 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 44)

CRR (EU) 575/2013 artikel 450

Förordning EU 604/2014

### Allmänt

#### *Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet*

Norrbärke Sparbank, nedan kallad sparbanken, vars verksamhetsområde omfattar huvudsakligen Smedjebackens kommun. Sparbanken har ett 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 14 årsarbetare.

Med ersättning avses det som sparbanken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

Policyn grundas på en genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i sparbanken. Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

Definitioner av termer och beteckningar i denna policy återfinns i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut (2011:1).

#### Syfte

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom sparbanken ska fastställas och hur policyn skall tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka

de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

## Styrning

### Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i sparbanken.

Styrelsen ska slutligen besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Förslag till ersättning till den verkställanden ledningen förbereds och förhandlas av – vad gäller ersättningar till VD - av styrelsens ersättningsutskott. Övriga ledningsfunktioners ersättningar förbereds och förhandlas av VD. Detta påverkar dock inte sparbankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

### Intern kapitalutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med sparbankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

## Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil

### Allmänt

Styrelsen har beslutat att anställda hörande till följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal i sparbanken delas in i de kriterier som anges nedan.

#### **1. Anställda i den verkställande ledningen**

Till denna personalkategori hör VD, Rörelsechef samt Administrativt ansvarig.

#### **2. Anställda i ledande strategiska befattningar**

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

#### **3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

#### **4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil**

Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för sparbankens räkning eller ta positioner för sparbankens räkning ska hör till denna personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka sparbankens risker hör hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutförhet i sparbankens Lånedelegation (LD) inte utövar ett väsentligt inflytande över sparbankens riskprofil, Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

#### **5. Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen**

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

## **Ersättning**

### **Beslut**

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen efter ersättningsutskottets föredragning av resultat från förhandling med VD. Fasta ersättningar (lön) till Rörelsechef och Administrativ chef föreslås av VD för beslut i styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av VD, efter föredragning av Rörelsechef och Administrativ chef.

Beslut om fastställelse av kriterier och storlek på den enda förekommande rörliga ersättningen, avsättning till Guldeken, fattas av styrelsen.

### **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 för den anställde. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

### **Fast ersättning**

Lönen ska fastställas individuellt för arbetstagare, med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt sparbankens principer som anges nedan.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, dess innehåll, svårighetsgrad, ansvar, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt sparbankens resultat. Dessutom ska insatser för andras kompetens, utveckling och trivsel som är av vikt för verksamheten vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på den externa arbetsmarknaden. Det finns också möjligheter i pensionsavtalet till förtida avgång vid pension, som kan påkallas av den enskilda medarbetaren.

## **Rörlig ersättning**

I Sparbanken finns endast rörlig ersättning i form av sparbankens resultatsandelsstiftelse Guldeken. Avsättningen till Guldeken är en överenskommelse om kollektiva regler för samtliga anställda i sparbanken.

Den rörliga ersättningen i sparbanken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning. Den årliga avsättningen till resultatandelsstiftelsen är begränsad till maximalt ett prisbasbelopp.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen och anges i särskilt dokument.

### **Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen, se ovan 1.**

Nämnda anställda omfattas av sparbankens rörliga ersättningar, dvs VD, Rörelsechef och Administrativ chef.

### **Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil, se ovan 4.**

De kriterier, såväl finansiella och icke-finansiella, som sparbanken lägger till grund för rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil beräknas på samma sätt som till övrig personal, det vill säga baserat på sparbankens totala resultat och uppnådda mål. Detta synsätt anses av sparbanken mindre riskdrivande och mer i linje med sparbankens affärsidé än att mäta enskilda individers eller avdelningars resultat.

## **Resultatbedömning och riskjustering**

Beslut om att anställda i sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmål. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

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

Rörlig ersättning till tillsvidare anställda banktjänstemän bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på sparbankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda mål. Ett maximalt tak finns (årligen gällande prisbasbelopp).

**Den rörliga ersättning som idag finns i sparbanken** utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelse. Utbetalning av resultatandelar sker i enlighet med stiftelsens regelverk tidigast efter fem års fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Sparbanken kan inte påverka dessa utbetalningar.

### **Avgångsvederlag**

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

### **Kontroll**

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras av sparbankens internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i sparbanken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

### **Transparens m.m.**

#### **Information till anställda**

Sparbanken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Sparbanken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

#### **Offentliggörande**

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar lämnas i sparbankens årsredovisning och/eller på sparbankens webbplats.

Sparbanken ska 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.,
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 anställda,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av 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 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 och 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.