

Södra Dalarnas Sparbank



7.2 Ersättningspolicy

Innehåll

Externa regelverk	2
1 Inledning.....	2
1.1 Bakgrund och syfte	2
1.2 Definitioner.....	3
2 Organisation och ansvar	3
2.1 Styrelsen	3
2.2 Ersättningsutskott och VD:s ansvar	3
3 Arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil	4
3.1 Allmänt.....	4
4 Ersättningar.....	4
4.1 Allmänt.....	4
4.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning	4
4.2 Fast ersättning	5
4.3 Rörlig ersättning.....	5
4.4 Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen.....	5
4.5 Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.....	5
4.6 Särskilt om ersättningar till anställda inom Bankens försäkringsdistribution	5
4.7 Resultatbedömning och riskjustering	6
4.8 Avgångsvederlag	6
5 Rapportering	6
5.1 Intern rapportering	6
5.2 Extern rapportering	6
6 Uppföljning och kontroll.....	7
7 Fastställande och uppdatering	8

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Södra Dalarnas Sparbank
Bankens version nr	7.2	Beslutad av	Styrelsen
Fastställelse och revision	Årligen eller vid behov	Ersätter fastställd	2018-10-24
Datum för fastställelse	2018-11-26	Informationstyp	Intern
Ägare	VD		
Uppdatering datum	Avsnitt		
2018-05-29		Årlig uppdatering och implementering i ny formatmall, redaktionella ändringar.	
2018-09-21		Uppdaterad med anledning av nya regelverken avseende Mifid 2 och IDD samt mindre textjustering.	
2018-11-08	1, 2.2, 4.6, 4.8, 6	<p>Total översyn i samband med ombildning med förändringar i huvudsak avseende avsnitten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bakgrund och syfte • ersättningsutskott och VD:s ansvar • särskilt om ersättningar till anställda inom Bankens försäkringsdistribution • avgångsvederlag • uppföljning och kontroll <p>I övrigt redaktionella ändringar.</p>	

Externa regelverk

- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning,
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut,
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution,
- EBA:s riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11),
- EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22),
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Capital Requirements Regulation, CRR),
- Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.
- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.
- Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.
- EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2).

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Södra Dalarnas Sparbank ("Banken") är en bank med tillstånd från Finansinspektionen (FI) att bedriva bank- och värdepappersrörelse.

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att främja en sund och effektiv riskhantering samt att motverka överdrivet risktagande. Policyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Policyn ska även överensstämja med Bankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur fasta och rörliga ersättningar inom Banken 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 samt de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller. Policyn baseras på en årligen genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i Banken. Se särskild bilaga 7.2.1 *Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

1.2 Definitioner

Ersättning: alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, etc.)

Definitioner av övriga termer och beteckningar i denna policy återfinns i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

2 Organisation och ansvar

2.1 Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i Banken.

Styrelsen beslutar årligen om kriterierna för resultatandelarna.

Styrelsen ska besluta om Ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte Bankens 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. Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med Bankens interna kapital- och likviditetslutvärdering (IKLU) i övrigt.

2.2 Ersättningsutskott och VD:s ansvar

I Banken finns ett ersättningsutskott som består av styrelsens ordförande och vice ordförande.

Ersättningsutskottet har i uppgift att bedöma Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bland annat utifrån Bankens resultat. Utskottet ska därutöver bereda beslut som avses i avsnitt ovan gällande styrelsens ansvar.

Den information som behövs för att kunna utföra uppgifterna ovan ska lämnas till utskottet av VD.

3 Arbetsuppgifter med en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil

3.1 Allmänt

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

VD ansvarar för att all personal i Banken delas in enligt de kategorier som anges nedan:

- **Anställda i den verkställande ledningen:** VD, ställföreträdande VD, Affärsrörelsechef, Kreditchef samt Ekonomi- och finanschef.
- **Anställda i ledande strategiska befattningar:** Ingen sådan anställd finns i Banken idag.
- **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner:** Ingen sådan anställd finns i Banken idag.
- **Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bankens riskprofil:** Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för Bankens räkning eller ta positioner för Bankens räkning ska höra till denna personkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka Bankens risker höra hit.

Styrelsen bedömer att anställda med beslutanderätt avseende likviditetsförvaltning samt beslutsförhet i Bankens Lånedelegation (LD) inte utövar ett väsentligt inflytande över Bankens riskprofil, Se särskild bilaga 7.2.1 *Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

- **Anställda vars Ersättning uppgår till eller överstiger den totala Ersättningen till någon i den verkställande ledningen:** Anställd finns i Banken idag. Hänsyn är tagen i den riskbedömning som är gjord i Banken.
- Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken.
- Anställda finns i banken idag. Se särskild bilaga "Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

4 Ersättningar

4.1 Allmänt

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till marknadsansvarig, personalchef och Ledningskoordinator fattas av VD. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av närmaste chef.

Beslut om rörlig ersättning fattas av styrelsen.

4.1 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 att erhålla en sekundär ersättning. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

4.2 Fast ersättning

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

4.3 Rörlig ersättning

I Banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens avsättning till resultatsandelsstiftelsen Guldeken.

Den rörliga ersättningen i Banken uppgår till max ett prisbasbelopp per år 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.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen och anges i bilaga ”*Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*”.

4.4 Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen

Verkställande ledning omfattas inte av Bankens rörliga ersättningar. Till denna personalkategori hör VD, stf VD/ Affärsrörelsechef, Kreditchef samt Ekonomi- och finanschef.

4.5 Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Banken ska ställa upp kriterier, såväl finansiella och icke-finansiella, som läggs till grund för rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

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

4.6 Särskilt om ersättningar till anställda inom Bankens försäkringsdistribution

Bankens system för ersättningar till anställda involverade i distributionen av försäkringar, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar Banken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt.

Ersättningssystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt på kunden.

Anställda som deltar direkt i försäkringsdistributionen, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete finns registrerade i de förteckningar banken har över personal som har rätt att distribuera försäkringar. Aktuella förteckningar finns hos bankens personalchef.

4.7 Resultatbedömning och riskjustering

Dagens system för rörlig ersättning i Banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar kapitalet, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut då omfonderas det i ytterligare 5 år.

Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

Beslut om att anställda i Banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. 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 till tillsvidareanställda banktjänstemän bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras dels på Bankens uppnådda resultat samt av kundnöjdhet och årligen fastställda ordning och reda mått. Utfallet av en resultatandel får maximalt uppgå till ett prisbasbelopp för det gällande året.

4.8 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 eller premierar misslyckanden eller försummelser. Avgångsvederlagen bör inte medföra en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställde om ett kontrakt avbryts i förtid. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp.

5 Rapportering

5.1 Intern rapportering

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

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

5.2 Extern rapportering

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningar lämnas i Bankens årsredovisning och på Bankens webbplats.

Banken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

- 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 anlitas för framtagandet av ersättningspolicy samt relevanta intressenters roll.

- Information om sambandet mellan resultat och Ersättning.
- 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.
- Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell Ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
- De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner.
- Kostnadsförda totalbelopp för Ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter.
- Kostnadsförda totalbelopp för Ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bankens risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - Rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - Uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 - utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på Bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

6 Uppföljning och kontroll

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningskommittén enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras genom en särskild kontroll av Bankens ersättningssystem och huruvida systemen överensstämmer med denna policy. Den särskilda kontrollen ska utföras av Bankens funktion för internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen.

Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i Banken, minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

7 Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar görs. Bankens Personalchef ansvarar för att policyn ses över och vid behov uppdateras inför Styrelsens beslut.