

# Ersättningspolicy

---

Område	14.2 Personal
Beslutad av	Styrelsen
Beslutad datum	2019-03-22
Nästa revision	2019-09-30

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

## Innehållsförteckning

Externa regelverk .....	2
Interna regelverk .....	2
1. Syfte och bakgrund.....	2
2. Omfattning.....	3
3. Definitioner .....	3
4. Organisation och ansvar .....	3
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning.....	3
5. Fast ersättning .....	4
6. Bankens modell för rörlig ersättning .....	4
6.1 Grundförutsättningar.....	4
6.2 Mål.....	4
6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	4
6.4 Resultatbedömning och riskjustering .....	5
7. Information .....	5
7.1 Information till anställda.....	5
7.2 Offentliggörande.....	5
8. Revidering och fastställande.....	5
Bilaga 1. Riskbedömning.....	6

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

## Externa regelverk

### EU

- Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014
- Kreditinstitutdirektivet 2013/36/EU
- Finansinstrumentdirektivet 2014/65/EU (Mifid II)
- Försäkringsdistributionsdirektivet 2016/97/EU (IDD)

### European Banking Authority (EBA)

- Riktlinjer om intern styrning EBA/GL/2017/11

### Finansinspektionen (FI)

- Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
- Föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)
- Föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)

## Interna regelverk

- Personalpolicy
- Policy intern styrning och kontroll
- Affärsplan
- Löneprinciper

### Bilaga till denna policy

- Bilaga 1 - Riskbedömning

## 1. Syfte och bakgrund

Fryksdalens Sparbanks (nedan banken) 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, rimlighet och öppenhet (genomlysning). Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en 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 banken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

## 2. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga tillsvidareanställda på banken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.

## 3. Definitioner

### Anställd

Tillsvidare anställd person i banken. Ersättning

Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, 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 kap. 3 § FFFS 2011:1 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.

### Bankledning

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

Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, compliance och internrevision eller motsvarande.

## 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 ansvarar alltså för att sätta ramarna för bankens ersättning. Den slutgiltiga ersättningen till anställda beslutas oftast inte av styrelsen. Oavsett

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen.

Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till verkställande ledning och ersättning till anställda som ingår i företagets kontrollfunktioner.

Till grund för styrelsens beslut av ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, bifogad 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. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i banken.

## 5. Fast ersättning

Banken strävar efter att den fasta 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

I banken ska endast förekomma ett resultatandelssystem, som är lika för alla tillsvidareanställda. Bankledningen omfattas ej av resultatandelssystemet.

Samtliga tillsvidareanställda, förutom bankledning, omfattas av resultatandelssystemet

### 6.2 Mål

Resultatandelssystemet 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 resultatandelssystemet 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

Resultatandelssystemet i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Resultatandelen utgör således olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning. Resultatandelen uppgår dock aldrig till mer än 12 % av en anställds fasta ersättning.

Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

## 6.4 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om resultatandelssystemet 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. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

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

Resultatandelssystemet bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Ett maxtak finns.

## 7. Information

### 7.1 Information till anställda

Bankens ledning ska informera de anställda som berörs av ersättningspolicy och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policy och ersättningssystemet.

### 7.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syftet är att förklara hur sparbanken uppfyller de krav som följer av FIs föreskrifter (FFFS 2011:1)

Informationen ska innehålla:

- beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet;
- mål och kriterier för ersättning (både fast och resultatandel);
- räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012, artikel 450 finns detaljerade krav på vad informationen på bankens webbplats ska innehålla.

## 8. Revidering och fastställande

VD stöttar styrelsen genom att löpande följa upp bankens ersättningssystem. VD ska löpande/årligen redovisa uppföljningen av denna till styrelsen.

Styrelsen ska minst årligen fastställa ersättningssystemet genom denna policy och riskbedömning.

Bankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnad av denna policy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

## Bilaga 1. Riskbedömning

### Bakgrund

Banken ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar osunt 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 bankens ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

### Metod

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. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med bankens affärsstrategi, 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 bankens resultat.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gäller framförallt vd och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka bankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

### Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

#### Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Fryksdalens Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar Sunne, Kil och Torsby kommuner. Banken har två kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Banken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är ca 30 årsarbetare.

#### Rörliga ersättningar i Fryksdalens Sparbank

Samtliga tillsvidareanställda, förutom bankledningen, omfattas av bankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till 30.000 kr per heltidsanställd och år. Bankens resultatandelssystem bygger på

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Gäller för	Banken
Bankens dokumentnummer	14.2	Dokumentägare	VD
Dokumenttyp	Extern	Distribution	Intranät och Extern webb
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Q://Regelverk/14. Personal
Beslutad datum	2019-03-22	Version	1.1

kreditkvalité, resultat per årsarbetare, sålda försäkringar samt utfall i Styrkort för Sparbankerna. Utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

## **Risker med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem**

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I banken ska endast finnas ett resultatandelssystem som är lika för alla som omfattas. Resultatandelssystemet avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,3 procent av sparbankens nuvarande egna kapital.

## **Överensstämmelse med bankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen**

Syftet med resultatandelssystemet är att som motivationshöjande faktor bidra till en ökad lagkänsla för 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.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:

Banken har mot bakgrund av riskbedömningen bedömt att följande anställda ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och därmed undantagna från resultatandelssystemet:

- Bankledning

## **Slutsats**

Bankens resultatandelssystem syftar till att befrämja ett långsiktigt värdeskapande i relation till bankens långsiktiga huvudmålsättning. Det är ett relativt lågt belopp per anställd som avses, max 30.000 kr/år och tillsvidareanställd.