

# Ersättningspolicy

2019-03-20 (ersätter 2018-10-24) © Styrelsen Tidaholms Sparbank

## Innehållsförteckning

1. Regelverk
2. Syfte
3. Målsättning
4. Ansvar
5. Rörlig ersättning
6. Särskilt reglerad personal
7. Uppföljning, kontroll och rapportering
8. Information

### 1. Regelverk

#### Externa regelverk

- Förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, art. 450.
- FFFS 2011:1
- FFFS 2014:1
- FFFS 2014:12
- FFFS 2016:29
- FFFS 2018:10

#### Interna regelverk

- Etik- och intressekonfliktpolicy

### 2. Syfte

Styrelsen i Tidaholms Sparbank har beslutat att rörliga ersättningar som kan medföra att sparbanken på ett oönskat sätt ökar risktagandet, ej får förekomma. Policyn omfattar samtliga anställda.

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, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens

förtroende). Samtliga ersättningsystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

### 3. Målsättning

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lag om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

### 4. Ansvar

Sparbankens styrelse fastställer årligen, genom fastställande av sparbankens budget, ekonomiskt utrymme för ett rörligt ersättningssystem. Till grund för styrelsens beslut ska ligga en analys, vilken fastställs av styrelsen (se not 1). Analysen syftar till att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Styrelsen ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerat för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Inom styrelsen är ordförande särskilt ansvarig för att bereda och följa upp frågor om ersättningsystem i sparbanken och rapporterar till styrelsen enligt [p. 7](#).

VD ansvarar för att offentliggöra de upplysningar som krävs i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12.

### 5. Ersättning

#### Syfte med fast ersättning

I sparbanken är det VD som beslutar om principer för fast ersättning efter överenskommelse med Finansförbundets företagsklubb.

Genom individuell lönesättning ska medarbetarna uppmuntras till ett beteende som främjar sparbankens produktivitet, lönsamhetsutveckling och utveckling av marknadskapital. Därvid ska lönesättningen fungera som ett styrinstrument för sparbanken och bidra till att medarbetaren upplever att egna insatser som leder till nämnda beteende premieras. Lönesättningen blir därmed även en stimulans för medarbetaren att utvecklas.

#### Principer för fast ersättningssystem

Nu gällande principer för fast ersättning är uppdelat i tre delar (se nedan).

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och stå i relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn tagen till:

1. Befattning - Befattningens svårighetsgrad, ansvar samt krav på kunskap och färdighet.
2. Prestation - Den enskilde medarbetarens bidrag till sparbankens produktivitet och marknadskapital samt arbetsresultat och individuella arbetsinsats. Här ingår även kunskap, engagemang, förmåga, kvalitet samt erfarenhet av väsentlig betydelse.

3. Individ - Förmåga att omsätta teoretisk kunskaper i verksamheten, samarbetsförmåga, idériakedom, förmåga till förnyelse, omdöme och initiativkraft. Aktiv i av sparbanken initierade marknads- och kundaktiviteter. Servicekänsla och social kompetens, såväl intern som extern. God företrädare för sparbanken och bärare av sparbankens varumärke.

Lönenivå och lönesättning påverkas vid sidan av individens egen prestation även av marknadsförutsättningar som utbud och efterfrågan på viss kompetens, det aktuella marknadslöneläget samt av sparbankens resultat och utrymme till lönehöjningar.

### Syfte med rörlig ersättning

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av sparbanken uppsatta mål. Rörliga ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga målsättning enligt [p.3](#).

### Principer för rörligt ersättningssystem

Rörlig ersättning till anställd i Tidaholms Sparbank ska vara kopplad till på förhand bestämda och mätbara mål. Målen ska vara satta på ett sätt så att de ej medför ett önskat risktagande för sparbanken. Styrelsen har delegerat till VD att fastställa mål, metoder för uppföljning och bedömning samt regler för utbetalning. Utbetalning kan göras dels kontant dels genom avsättning till stiftelsen Guldeken.

För att eliminera risken för att en rörlig ersättning ska få ej önskade effekter har styrelsen beslutat om tak för hur stor den rörliga ersättningen på individnivå får vara. Detta tak är satt på en nivå där styrelsens uppfattning är att en rörlig ersättning inte kan ha en sådan betydelse för den enskilde att den kan ge upphov till ej önskat risktagande. Detta tak uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år.

Det ska finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning för samtliga anställda. 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.

Styrelsen har också beslutat undanta VD och personal som arbetar i andra eller tredje försvarslinjen från möjligheten att få rörlig ersättning. Därmed säkerställs att inga andra intressen än sparbankens kan inverka på val av målsättningar.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då sparbankens rörelseresultat blir negativt.

## 6. Särskilda ersättningar

Styrelsen ska besluta om ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av sparbankens kontrollfunktioner och ersättning till den verkställande ledningen.

Styrelsens ordförande ansvarar för att ha utvecklingssamtal med VD för att sedan föreslå styrelsen förslag på ersättning.

Den verkställande ledningen består av VD och ledningsgruppen. Styrelsen har delegerat till VD att ha utvecklingssamtal med personalen i ledningsgruppen samt personal i kontrollfunktionerna, samt i enlighet med sparbankens löneprocess arbeta fram förslag på löner för anställda i ledningsgruppen samt personal i kontrollfunktionerna. Föreslagen samlad lönekostnad för anställda i ledningsgruppen och kontrollfunktionerna ska godkännas av styrelsen.

## 7. Särskild reglerad personal

Sparbankens styrelse har i analys (se not 1) identifierat följande personer och funktioner som kan ha inflytande över och därigenom påverka sparbankens riskprofil:

- VD
- Administrativ chef
- Företagsmarknadschef
- Privatmarknadschef
- Kontorschef Mullsjö
- Compliance officer

Övrig personal har bedömts inte kunna påverka sparbankens riskprofil.

I enlighet med Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2018:10 och FFFS 2016:29 ska sparbankens interna regler om ersättning tydligt identifiera anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution och sparbankens låna-verksamhet. Sparbankens VD har beslutat om de anställdas olika mandat i sparbanken, vilket går att läsa i fil över mandat på Q-disken. I filen är det tydligt identifierat vilka medarbetare som är sysselsatta inom exempelvis sparbankens försäkringsdistribution, kreditbeviljning och investeringsrådgivning. Eftersom sparbankens ersättningssystem inte skiljer sig åt beroende på mandat bedömer sparbanken inte att det finns någon ökad risk att ersättningsmodellen ur detta hänseende skulle vara problematisk.

Eftersom sparbanken har beslutat om ett tak för möjligheten till ersättning som understiger 100 000 kronor omfattas sparbanken ej av reglerna för uppskjuten utbetalning.

Ersättning till den särskilt reglerade personal ska endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till sparbankens finansiella situation och motiverat av sparbankens, och i förekommande fall den berörda avdelningens och/eller den berörde anställdes resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Dessa kriterier ska specificeras och dokumenteras. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort av samma skäl. Rörliga ersättningar får inte begränsa sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller behov av att stärka kapitalbasen. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. VD gör bedömningen enligt detta stycke.

## 8. Uppföljning, kontroll och rapportering

Sparbankens styrelse ska i kvartalsvis lämnad riskrapport få rapporterat om utvecklingen av sparbankens riskprofil. Bedömning kan därvid göras av en eventuellt ändrad riskbild och orsaken till detta.

Styrelsens ordförande ska utföra en oberoende bedömning av sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Styrelsens ordförande ska också bereda styrelsebeslut om ersättning till VD, samt styrelsebeslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av sparbankens ersättningspolicy.

Sparbanken ska minst årligen låta en kontrollfunktion granska om sparbankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicy. Kontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 9. Information

Sparbankens ledning ska informera anställda i sparbanken om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda.

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i sparbankens årsredovisning eller bilaga till den. Ersättningspolicyn och information om sparbankens ersättningssystem ska även publiceras på sparbankens webbplats.

## Not 1

### Analys 2018

Tidaholms Sparbank har gjort nedanstående analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

#### Risker som Tidaholms Sparbank är eller kan komma att bli exponerad för

Tidaholms Sparbank är en fristående sparbank som verkar inom ett mindre verksamhetsområde. Sparbanken har två kontor med cirka 35 årsanställda och bedriver traditionell sparbanksverksamhet riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkringsförmedling. De risker som sparbanken främst exponeras för är operativ risk, kreditrisk och marknadsrisk. För dessa risker finns särskilda riskaptiter och limiter fastslagna. Med hänsyn till den rörliga ersättningens ringa karaktär kan det ej bedömas påverka sparbankens risktagande i någon väsentlig mening.

#### Risker med Tidaholms Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I sparbanken 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 sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,25 procent av sparbankens nuvarande egna kapital.

#### Verkställande ledning

Till den verkställande ledningen hör VD och ledningsgruppen (sammanlagt 5 personer). Ledningsgruppen är en rådgivande och beredande instans och är formellt underställd VD.

#### Anställda i ledande strategiska befattningar

Anställda i ledande strategiska befattningar är VD, privatmarknadschef, företagsmarknadschef, administrativ chef och kontorsansvarig i Mullsjö.

#### Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Sparbankens kontrollfunktioner i andra och tredje linjen består av funktionen för riskkontroll och compliance officer samt internrevision. Endast compliance officer är anställd i sparbanken och erhåller fast ersättning från sparbanken. Övriga kontrollfunktioner är uppdragstagare som fakturerar sitt uppdrag genom nedlagd tid, och sparbanken har därmed ingen anställda inom dessa befattningar som kan inverka på sparbankens risknivå.

I övrigt saknas det anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.