



Ersättningspolicy

Fastställd 2018-06-11 Styrelsen Ivetofta Sparbank i Bromölla
Ersätter tidigare Ersättningspolicy fastställd 2017-08-25

Innehåll

1. Bakgrund och syfte
2. Definitioner
3. Omfattning
4. Organisation och ansvar
5. Fast ersättning
6. Bankens modell för rörlig ersättning
7. Uppföljning och kontroll
8. Information
9. Fastställande och uppdatering



Externa regelverk

Finansinspektionen

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

FFFS 2014:12: Föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar

FFFS 2014:1: Föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll

1. Bakgrund och syfte

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

Sparbanken ska ha ett ersättningssystem som är förenligt med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska vara förenligt med sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar samt vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande, med väl avvägd risknivå för sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen skall 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).

2. Definitioner

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 fastställt till belopp eller storlek.

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 § 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.

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

3. Omfattning

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



4. Organisation och ansvar

Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för sparbankens ersättning. Den slutgiltiga ersättningen till anställda beslutas oftast inte av styrelsen. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystem och ersättningspolicyn.

Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till verkställande direktör och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner.

Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner ska vara utformad dels så att den inte äventyrar eller kan förväntas komma att äventyra personalens objektivitet, och dels på lång sikt medverkar till att personal på funktionen kommer att ha nödvändig kunskap och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter.

Ersättningskommitté

Ansvaret för att bereda beslutsunderlag inför styrelsens beslut avseende rörlig ersättning till bankens medarbetare samt fast ersättning till verkställande direktör och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner tillkommer styrelsens ordförande i förening med styrelsens vice ordförande (ersättningskommitté).

Vid bestämmande och fastställande av ersättning till personal i kontrollfunktion ska utgångspunkten vara att ersättningen ska vara marknadsmässig, vilket innebär att möjligheterna att kunna rekrytera och behålla personal med goda sakkunskaper och erfarenheter från arbetsområden som omfattas av funktionens ansvarsområde ökas. Vidare ska beaktas den arbetsinsats och tidsåtgång som arbetsuppgiften har krävt, och som bedöms kunna krävas framledes.

Ersättningskommittén ska vidare kunna besluta om att tillräckliga medel ska tillskjutas för att tillförsäkra personalen relevant utbildning som rör compliancerelaterade ämnen och frågor.

Översyn och fastställande av ersättning ska ske årligen.

5. Fast ersättning

Sparbanken 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. Fast ersättning baseras på en utvärdering av de individuella prestationerna, de områden som ska beaktas vid lönesättningen beskrivs i *Lokal överenskommelse om löneprinciper*.

6. Bankens modell för rörlig ersättning

Grundförutsättningar

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörlig ersättning för anställda får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga huvudmålsättning.

Sparbanken kan lämna garanterad rörlig ersättning i samband med en nyanställning, i övriga fall lämnar inte banken garanterad rörlig ersättning.



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

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte kopplas till resultatet i de affärsområden de kontrollerar, ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende.

I samband med att medarbetare avslutar sin anställning i banken erhålls avsättning till Stiftelsen Guldeken enligt Stiftelsens regelverk, vilket för närvarande innebär avsättning i förhållande till anställningsgrad och anställningstid.

I det fall banken skulle erbjuda ett ersättningspaket för att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska banken säkerställa att ersättningarna överensstämmer med bankens ersättningspolicy och gällande externa regelverk.

Mål

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

Kriterierna för rörliga ersättningar skall fastställas så att de bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

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 den fasta delen av lönen är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställda 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. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning, maximalt får den rörliga delen utgå med max 20 % av årslönen (för särskilt reglerad personal se nedan).

Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i banken 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. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

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. Ett maxtak finns.

Särskilt reglerad personal

Ivetofta Sparbank har, med utgångspunkt från genomförd riskanalys, bedömt följande personer tillhöra gruppen "särskilt reglerad personal". Rörlig ersättning till personer i denna grupp får utgå med max 10 % av årslönen.



Enligt nuvarande gällande upplägg/konstruktion för Ivetofta Sparbank kan ersättningen maximalt uppgå till 60 000 kronor per år.

Särskilt reglerad personal är:

- Medlemmar i bankens ledningsgrupp – VD, Kredit-/Privatmarknadschef, Företagsmarknadschef samt Ekonomi-/Redovisningschef.
- Anställda med ansvar för kontrollfunktioner – compliance.

Dessa kan påverka bankens riskprofil, då de som anställda i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå då de tillhör de ledande i banken, innehar strategiska befattningar, ansvar för kreditgivning och rådgivning och kontrollfunktioner.

7. Uppföljning och kontroll

VD ger stöd till styrelsen genom att löpande följa upp sparbankens ersättningssystem. VD ska redovisa uppföljningen av denna till ersättningskommittén.

Sparbankens internrevision ska vid behov och minst årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen.

8. Information

Information till anställda

Bankens ledning ska informera anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

Offentliggörande

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar lämnas i sparbankens årsredovisning och/eller på sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Information ska innehålla:

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

9. Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen en gång per år även om inga ändringar genomförs.