

7.2 Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen: 2017-04-20

Ersätter tidigare: 2015-10-22

Senast faktaändrad: 2017-04-20

Dokumentägare: Personalchef

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: s riktlinjer för intern styrning (GL 44)

CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

CRR (EU) 575/2013

Förordning EU 604/2014

Allmänt

Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Bergslagens Sparbank AB, nedan kallad banken, är ett självständigt sparbanksaktiebolag, helägd av Sparbanksstiftelsen Bergslagen, vars verksamhetsområde omfattar fyra kommuner. Banken har åtta 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 cirka 65 årsarbetare.

Med ersättning avses det som banken 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 banken. 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.

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 banken ska fastställas och hur policyn ska tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

Styrning

Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

Styrelsen ska besluta om ersättning till dels verkställande ledning 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.

Ersättningsutskott

Inom styrelsen ska finnas ett ersättningsutskott. Denna funktion ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyn och ersättningssystemets lämplighet. Styrelsen har, enligt instruktion Styrelsens arbetsordning, utsett ett ersättningsutskott med ansvar att bereda frågor avseende ersättning till verkställande ledning. I beredningen ska hänsyn tas till kunders, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

Intern kapital- och likviditetsutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med bankens interna kapitalutvärdering och likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens 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 banken delas in i de kriterier som anges nedan.

1. *Anställda i den verkställande ledningen*

Till denna personalkategori hör VD, vVD samt direktrapporterande chefer till VD ingående i ledningsgruppen.

2. Anställda i ledande strategiska befattningar

Ingen sådan anställd finns i banken idag

3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

4. 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 personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka bankens risker höra hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutförhet i bankens Bankdelegation (BD) inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil. Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

Ingen sådan anställd finns i bankens idag.

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

Sådan anställd finns i banken idag.

Ersättning

Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen och bereds av ersättningsutskottet efter samråd med VD och ska följa bankens lokala löneprinciper för samtliga anställda. Fasta ersättningar till ledande personer i strategiska befattningar fattas av VD. Fasta ersättningar (lön) till kontorschefer, som inte ingår i den verkställande ledningen, fattas av Rörelsechef. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av närmaste chef respektive avdelningschef.

Beslut om rörlig ersättning till samtliga anställda som omfattas av bankens rörliga ersättningssystem 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 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.

Rörlig ersättning

Banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens resultatsandelsstiftelse Guldeken.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad.

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.

Nämnda anställda omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

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.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens 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 bankens uppnådda resultat. Ett maximalt tak finns.

Uppskjuten ersättning

Regelverket säger att rörlig ersättning överstigande 100 000 kr ska, till en del om minst 40 %, skjutas upp under en period av minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till den anställde. Banken har ingen sådan ersättning.

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

Övrigt

Risksäkringsstrategier

Banken ska tillförsäkra sig att anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Detta ska ske genom att anställda som erhåller uppskjuten rörlig ersättning enligt ovan ska underteckna en skriftlig förbindelse därom.

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. Lön under arbetsbefrielse räknas inte som avgångsvederlag.

Kontroll

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras enligt följande:

Denna särskilda kontroll ska utföras av bankens 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 banken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

Transparens m.m.

Information till anställda

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.

Offentliggörande

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

Banken 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, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa

konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.

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 anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller 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 affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 1. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 2. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 3. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 4. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 5. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 6. 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