

Häradssparbanken Mönsterås

Ersättningspolicy

Häradssparbanken Mönsterås



Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>1</i>

Innehåll

Externa regelverk	2
1. Bakgrund och Syfte.....	4
2. Definitioner.....	4
3. Tillämpningsområde.....	5
4. Organisation och ansvar.....	5
4.1 Styrelse och VD.....	5
4.2 Riskbedömning.....	5
5. Könsneutralitet.....	6
6. Integrering av hållbarhetsrisker	6
7. Ersättningssystemet i Häradsparbanken	6
5.1 Fast ersättning.....	6
5.2 Rörlig ersättning	7
5.3 Kriterier för rörlig ersättning.....	7
5.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken.....	7
8. Särskilt reglerad personal.....	8
9. Beslut om ersättningssystem	8
10. Styrning, uppföljning och kontroll.....	8
11. Information till anställda och intern transparens	8
12. Offentliggörande av upplysningar	9
Riskbedömning avseende resultatbonusprogram för anställda i Häradsparbanken Mönsterås.....	11

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>2</i>

Externa regelverk

- Finansinspektionen FFFS 2011:1 Föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3, 5-6 §§
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution, kap 8, 3-4 §§
- Övriga Kapitäläckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) Artikel 450
- Delegerade förordningen (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
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- 2014/65/EU (MiFIDII)
- 2016/97/EU (IDD)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878 av den 20 maj 2019 om ändring av direktiv 2013/36/EU vad gäller undantagna enheter, finansiella holdingföretag, blandade finansiella holdingföretag, ersättning, tillsynsåtgärder och tillsynsbefogenheter och kapitalbevarande åtgärder
- EUF-fördraget (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) Artikel 157
- Förslag på konsultationspapper om Ebas riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22

Interna regelverk

- Personal- och arbetsmiljöpolicy
- Regelverk för resultatandelssystemet Guldeken
- Policy för hantering av etik och intressekonflikter
- Instruktion internrevisionen
- Instruktion för compliancefunktionen

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>3</i>

- Lönepolicy
- Löneprinciper
- Hållbarhetsriskpolicy

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>4</i>

1. Bakgrund och Syfte

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet. Sparbanken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

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 rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt eller indirekt.

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 och bilförmåner).

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil: För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil används bl.a. följande kriterier

- Den anställda är ledamot i Sparbankens styrelse
- Den anställda tillhör ledningen i Sparbanken
- Den anställda ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställda är chef för något affärsområde

Verkställande ledning: Verkställande direktör och andra personer i Sparbankens ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

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

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>5</i>

Hållbarhetsrisk: miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en betydande negativ inverkan på en investerings värde.

3. Tillämpningsområde

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Sparbanken och har fastställts av styrelsen och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av Sparbankens ersättningsystem.

Sparbanken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer Sparbankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar Sparbankens mål och vision.

Sparbankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt Sparbankens Personal- och arbetsmiljöpolicy, gällande kollektivavtal och lokala löneprinciper.

Styrelsen fastställer ersättningen för verkställande ledning, dvs VD och stf VD.

4. Organisation och ansvar

Ersättningsystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvarar för tillämpning, uppföljning och riskbedömning. Riskbedömningen, som anges i avsnitt 4.2, skall göras innan denna ersättningspolicy och ersättningsystem årligen fastställs. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad sparbanksstämman beslutat i fråga om ersättning i banken. Styrelsen i Sparbanken har inte utsett något särskilt ersättningsutskott. Styrelsens ordförande är särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

4.1 Styrelse och VD

Styrelsen skall fatta beslut om ersättning till VD och stf VD.

Styrelsen tilldelar VD en ekonomisk ram för årets löneökningar för bankens övriga anställda. VD beslutar om de individuella lönerna, inom den från styrelsen tilldelade ramen.

4.2 Riskbedömning

Innan styrelsen årligen fastställer denna policy ska en riskbedömning göras. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>6</i>

riskprofil. Syftet är även att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan medföra banken. Senast genomförda riskbedömning finns i bilaga 1 till denna policy.

Policyn skall omprövas av styrelsen årligen.

5. Könsneutralitet

Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

6. Integrering av hållbarhetsrisker

De processer som finns i Sparbanken för integrering av hållbarhetsrisker är investeringsrådgivning och försäkringsrådgivning. I Hållbarhetsriskpolicyn beskrivs närmare hur hänsyn till hållbarhetsrisker hanteras i dessa processer. Hänsyn till hållbarhetsrisker ska alltid ha företräde framför strävan efter en högre ersättning. På så sätt harmoniserar denna policy med Hållbarhetsriskpolicyn. Målen för rörlig ersättning ska vara utformade på ett sådant sätt att såväl direkta som indirekta hållbarhetsrisker beaktas.

På Sparbankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

7. Ersättningssystemet i Häradssparbanken

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Rörlig ersättning till anställda 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.

5.1 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.

Häradssparbanken har fastställt särskilda kriterier som användas som grund för den individuella lönesättningen, vilka regleras i dokumenten Lönepolicy och Löneprinciper.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>7</i>

5.2 Rörlig ersättning

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Sparbanken uppsatta mål. Målen kan vara kvalitetsmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 1 ovan. Rörliga ersättningssystem ska vara uppbyggda på ett sådant sätt som främjar bankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistributionen och som bl.a. anger att banken med tillbörlig omsorg ska ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist och professionellt. Alla rörliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till, dels anställdas motivation, dels vara långsiktigt värdeskapande, dels innebära en väl avvägd risknivå för banken. Rörliga ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Bankens ordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för rörliga ersättningsfrågor till anställda. Ordförande ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma lämpligheten i de rörliga ersättningarna. Ordförande bereder och följer upp frågor om rörliga ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

5.3 Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandelsbonus ska även innehålla ett tak och den totala rörliga ersättningsnivån ska vara fastställd och känd vid uppföljningsperiodens början.

Rörlig ersättning kan aldrig överstiga ett prisbasbelopp per kalenderår och anställd.

5.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

VD och stf VD omfattas ej av rörliga ersättningssystem i banken. Alla övriga tillsvidare anställda som jobbar i bankverksamheten kan ha rörlig ersättning i form av resultatandelsbonus där utbetalning sker i form av avsättning till Stiftelsen Guldeken. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Om anställd istället önskar utbetalning i form av lön kan detta väljas med utbetalning i samband med junilönen året efter programmet. Om anställd väljer utbetalning via lön skall det för banken var kostnadsneutralt i förhållande till insättning i stiftelsen Guldeken.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>8</i>

8. Särskilt reglerad personal

Med utgångspunkt från riskanalysen ska banken identifiera funktioner och personer som väsentligen kan påverka bankens risknivå, s.k. särskilt reglerad personal. Dessa anses alltid vara följande personalkategorier:

- Verkställande ledning: VD, stf VD samt personer i ledningsgrupp eller liknande som är direkt ansvarig inför styrelsen eller VD.
- Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i banken t.ex. affärsområdeschefer.

Anses någon ur dessa personalkategorier inte väsentligen kunna påverka bankens risknivå och därför inte ska tillhöra bankens särskilt reglerade personal så ska detta dokumenteras och särskilt motiveras.

9. Beslut om ersättningssystem

Bankens styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt tak för resultatandelsbonus.

Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måltal och ersättningsnivåer. Bankens rörliga ersättningssystem är inte en del av en förhandlad totalersättning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Från bankens perspektiv är det ett frivilligt belöningsystem som innebär att styrelsen för visst år kan besluta att den rörliga ersättningen helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Detta kan ske intill den dag utbetalning sker.

10. Styrning, uppföljning och kontroll

En självständig granskning ska årligen eller vid behov kontrollera att bankens rörliga ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Internrevisionen eller funktionen för compliance ansvarar för sådan granskning.

Resultatet av kontrollen rapporteras årligen till styrelsen eller omedelbart om behov finns. Det är VD:s ansvar att styrelsen kontinuerligt får rapportering om utfallet av måluppfyllelsen i ersättningssystemen.

11. Information till anställda och intern transparens

VD ska informera de anställda i banken som berörs av det beslutade rörliga ersättningssystemet och innebörden av denna policy. Ersättningspolicyn är även tillgänglig

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>9</i>

internt för all personal inom Sparbanken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

12. Offentliggörande av upplysningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den och på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande.

Bilaga:

Riskbedömning avseende resultatbonusprogram för anställda i Häradssparbanken
Mönsterås

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>10</i>

Risakanalys avseende resultatbonusprogram för anställda i Häradssparbanken Mönsterås

Häradssparbanken Mönsterås



<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>11</i>

Riskbedömning avseende resultatbonusprogram för anställda i Häradssparbanken Mönsterås

Bakgrund

Styrelsen har det yttersta ansvaret för styrning och kontroll av bankens verksamhet. Styrelsen ska förvalta bankens angelägenheter i enlighet med vad som föreskrivits i vid var tid gällande regelverk.

I riskanalysen ska bankens styrelse identifiera, analysera och dokumentera vilka risker som är förenade med ersättningspolicyn och ersättningssystemet samt de anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil, s.k. särskilt reglerad personal.

Enligt den av styrelsen fastställda ersättningspolicyn för rörlig ersättning i Häradssparbanken Mönsterås är styrelsens ordförande särskilt ansvarig styrelseledamot med uppgift att bl.a. upprätta riskanalys av resultatbonusprogram.

Syfte

Syftet med riskanalysen är att klarlägga att resultatbonusprogrammet inte strider mot bankens ersättningspolicy, att det inte kan uppstå intressekonflikter såsom att rådgivare eller annan erbjuder en kund produkter som kunden inte behöver eller står i strid med kundens intressen samt att bankens resultat inte äventyras.

Ersättningspolicyn och ersättningssystemet

Styrelsen ska ange grunder och principer för alla former av rörlig ersättning till anställda i banken. Ersättningspolicyn ska främja bankens målsättningar och inte uppmuntra till risktagande som kan innebära ekonomisk skada eller negativ påverkan av allmänhetens förtroende för banken. Bankens huvudmålsättning är att bedriva en lönsam verksamhet där banken är både väl kapitaliserad och likvid att möta förutsedda och oförutsedda händelser. Ett rörligt ersättningssystem kan vara en del för att uppnå denna målsättning.

Syftet med rörlig ersättning är att motivera medarbetare att nå uppsatta mål och därmed bidra till en god lönsamhet för banken. Nivån på rörliga ersättningssystem ska uppfattas som sunt och rimligt och det får aldrig äventyra bankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser varken på kort eller på lång sikt. I Häradssparbanken Mönsterås skall inga individuella bonussystem finnas. Den rörliga ersättningen som finns i banken är ett för alla tillsvidareanställda, exkl. VD och stf VD, likvärdigt resultatandelssystem.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Ramverksnummer	<i>FFFS 2020:30</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-18</i>	Sidan	<i>12</i>

- Målen är gemensamma för de anställda vilket innebär att en särskild person inte ensam kan påverka hela utfallet. Detta reducerar således risken för ett potentiellt icke önskvärt beteende hos den enskilde.
- De anställdas ersättningar är till övervägande del fasta d.v.s. normala löner och förmåner. Resultatandelarna utgör således en mindre del av den totala ersättningen man har i sin anställning. Avsättningen till resultatandelar uppgår till maximalt 45 000 kr per heltidsanställd och år. Styrelsen kan också i särskilda fall komma att besluta att avsättningen skall reduceras eller helt ställas in om avsättningen med hänsyn till den allmänna utvecklingen på bankmarknaden eller andra förhållande skulle kunna komma att uppfattas oskälig.
- Utfallet i ersättningssystemet är begränsat i belopp till de anställda. Det totala utfallet bedöms inte utgöra någon betydande risk för banken eftersom en grundförutsättning är att banken visar ett positivt resultat som med betryggande marginal överstiger den möjliga utdelningen. Det maximala utfallet av det rörliga ersättningssystemet ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca. 0,4 % av kapitalbasen.
- Det belopp som styrelsen beslutar om att bli utfall i programmet kan mottagaren välja få insatt till Guldeken (pensionsstiftelse) eller kontant under påföljande år före utgången av juni månad.

Särskilt reglerad personal

Anställda i ledande strategisk befattning, privatmarknadschef och administrativ chef, omfattas av resultatbonusprogrammet.

Styrelsen har identifierat nedanstående personer att vara s.k. särskilt reglerad personal i enlighet med finansinspektionens föreskrifter i FFFS 2014:22

- Anders Tjernström, Administrativ chef
- Robert Schöttke, Privatmarknadschef

Då rörlig ersättning är maximerad till 45 000 kronor per heltidsanställd och år, så omfattas särskild reglerad personal inte av uppskjuten utbetalning enligt FFFS 2014:22.

VD samt stf VD omfattas ej av resultatbonusprogrammet. Personer med ansvar för kontrollfunktioner såsom compliance och riskkontroll faller också utanför systemet då dessa tjänster utförs av externa parter.

Slutsats

Styrelsen anser att bankens ersättningssystem bidrar till bankens målsättningar och att ersättningssystemet är väl kopplat till bankens positiva utveckling och ekonomiska utfall.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Ramverksnummer</i>	<i>FFFS 2020:30</i>	<i>Ansvarig för implementering</i>	<i>VD</i>
<i>Beslutad av</i>	<i>Styrelsen</i>	<i>Dokumentplats</i>	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebben</i>
<i>Fastställelse och revision</i>	<i>Årligen</i>	<i>Informationstyp</i>	<i>Publik</i>
<i>Datum för fastställelse</i>	<i>2021-02-18</i>	<i>Sidan</i>	<i>13</i>

Det har inte identifierats några risker av väsentlig betydelse som skulle kunna uppmuntra risktagandet hos enskilda individer eller hos de anställda kollektivt sett. Ersättningsystemet utgör inte heller någon betydande risk för att banken inte ska kunna fullgöra sina kortsiktiga och långsiktiga förpliktelser. Kontroll och rapportering sker kontinuerligt.

Såsom särskilt ansvarig styrelseledamot har härmed styrelsens ordförande gått igenom och utvärderat riskanalysen avseende resultatbonusprogram 2020, för anställda i Häradsparbanken Mönsterås. Denna riskanalys ska genomföras och utvärderas av styrelsens ordförande årligen.

Mönsterås

2020-12-17

Ulrica Carlstedt