

Häradssparbanken Mönsterås

Ersättningspolicy

Häradssparbanken Mönsterås



Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	2

Innehåll

Externa regelverk	3
Interna regelverk	3
1. Bakgrund och syfte	4
2. Definitioner	4
3. Tillämpningsområde	5
4. Organisation och ansvar	5
4.1 Styrelse och VD	5
4.2 Riskanalys och identifiering av personal med väsentlig inverkan på riskprofilen	5
5. Könneutralitet	7
6. Integrering av hållbarhetsrisker	7
7. Ersättningssystemet i sparbanken	8
7.1 Fast ersättning	8
7.2 Rörlig ersättning	8
7.3 Kriterier för rörlig ersättning	9
7.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i sparbanken	9
7.5 Anställd som avslutar sin anställning	9
7.6 Ersättningspaket	9
8. Beslut om ersättningssystem	10
9. Styrning, uppföljning och kontroll	10
10. Information till anställda och intern transparens	10
11. Offentliggörande av upplysningar	10
12. Fastställande och uppdatering	10

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	3

Externa regelverk

- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (innefattande ändringar i grundförfattningen, bl.a. FFFS 2020:30)
- 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 §§
- 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/2021/04 , Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- 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 EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2021/04

Interna regelverk

- Personal- och arbetsmiljöpolicy
- Regelverk för resultatandelssystemet Guldeken
- Policy för etik och intressekonfliktshantering
- Instruktion internrevisionen
- Instruktion för compliancefunktionen
- Lönepolicy
- Löneprinciper
- Hållbarhetsriskpolicy

Dokumentnamn	Ersättningspolicy	Ägare	Styrelsen
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC/M-disk/Styrelsewebb
Fastställelse och revision	Årligen	Informationstyp	Publik
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	4

1. Bakgrund och syfte

Häradssparbanken Mönsterås (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 sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för sparbanken, 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 ett väsentligt 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>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	5

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.

4. Organisation och ansvar

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvarar för tillämpning, uppföljning och riskanalys. Riskanalysen, som anges i avsnitt 4.2, skall göras innan denna ersättningspolicy och ersättningssystem 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 sparbanken. 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 för verkställande ledning, dvs VD och stf VD.

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

4.2 Riskanalys och identifiering av personal med väsentlig inverkan på riskprofilen

Innan styrelsen årligen fastställer denna policy ska en riskanalys göras. Det är sparbankens ordförande i rollen som särskilt ansvarig för ersättningsfrågor som dokumenterar denna. Syftet med riskanalysen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	6

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

Sparbanken har mot bakgrund av riskanalysen bedömt att följande anställda ska anses vara personal med väsentlig inverkan på riskprofilen:

- **Styrelseledamöter och anställda som ingår i den verkställande ledningen**
Till denna grupp räknas styrelseledamöter, VD, stf VD samt personer i bankens ledningsgrupp
- **Anställda i ledande strategiska befattningar**
Till denna grupp räknas Ekonomi- och kreditchef
- **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**
Till denna grupp räknas för närvarande ingen anställd i sparbanken

Om någon person ur dessa personalkategorier inte väsentligen anses kunna påverka bankens risknivå, och därför inte ska tillhöra kategorin, ska detta dokumenteras och särskilt motiveras i riskanalysen.

4.3 Anställda som arbetar med bostadskrediter

I enlighet med FFFS 2016:29 och lag (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter ska sparbanken identifiera vilka personalkategorier som sammansätter, erbjuder, beviljar och förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter samt personal som direkt leder eller ansvarar för detta arbete. Sparbanken har identifierat följande kategorier, förutsatt att den anställde innehar Bolånelicens:

- Kundtjänst
- Privatrådgivare
- Företagsrådgivare
- Försäkringsspecialist
- Privatmarknadschef
- Företagsmarknadschef
- Ekonomi- och kreditchef
- VD

De medarbetare inom varje personalkategori som berörs förtecknas hos Ekonomi- och kreditchefen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	7

4.4 Anställda som arbetar med försäkringsdistribution

I enlighet med FFFS 2018:10 och lag (2018:1219) om försäkringsdistribution ska sparbanken identifiera vilka personalkategorier som arbetar med försäkringsrådgivning samt personal som direkt leder eller ansvarar för detta arbete. Sparbanken har identifierat följande personalkategorier, förutsatt att den anställde innehar Försäkringsdistributionsrätt SAK privat och/eller företag, Försäkringsdistributionsrätt LIV privat och/eller företag och /eller Försäkringsdistributionsrätt Specialist:

- Kundtjänst
- Privatrådgivare
- Företagsrådgivare
- Försäkringsspecialist
- Privatmarknadschef
- Företagsmarknadschef
- VD

De medarbetare inom varje personalkategori som berörs förtecknas hos Privatmarknadschefen.

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.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	8

7. Ersättningsystemet i sparbanken

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.

7.1 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.

Sparbanken har fastställt särskilda kriterier som används som grund för den individuella lönesättningen, vilka regleras i dokumenten *Lönepolicy* och *Löneprinciper*.

7.2 Rörlig ersättning

Beslut om att anställda i sparbanken ska erhålla rörlig ersättning 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.

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 sparbankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 1 ovan. Rörliga ersättningssystem ska vara uppbyggda på ett sådant sätt som främjar sparbankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistributionen och som bl.a. anger att sparbanken 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 sparbanken. Rörliga ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Sparbankens 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 sparbanken och rapporterar till styrelsen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	9

7.3 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.

7.4 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i sparbanken

Styrelseledamöter (exkl. personalrepresentant), VD och stf VD omfattas ej av rörliga ersättningssystem i sparbanken. 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 sparbanken var kostnadsneutralt i förhållande till insättning i stiftelsen Guldeken.

7.5 Anställd som avslutar sin anställning

Anställd som avslutar sin anställning får fast ersättning motsvarande arbetad tid. Anställda som avslutar sin anställning av annan anledning än pension får inte del av rörlig ersättning för innevarande år.

7.6 Ersättningspaket

Banken kan använda sig av ersättningspaket i syfte att ersätta eller lösa ut tidigare anställningsavtal. Med ersättningspaket menas all form av ersättning som sparbanken, i egenskap av ny arbetsgivare, utger som en del i överenskommelsen för anställningen och som är avsedd att kompensera för sådan ersättning som den anställde annars skulle ha fått ta del av i sin tidigare anställning. Ersättningspaketet ska vara förenligt med denna policy.

Styrelse beslutar om ersättningspaket till ledningen. VD beslutar om ersättningspaket till övriga medarbetare i sparbanken.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Dokumentnr	14	Ansvarig för implementering	VD
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC/M-disk/Styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Publik</i>
Datum för fastställelse	2025-01-28	Sidan	10

8. Beslut om ersättningssystem

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

Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måltal och ersättningsnivåer. Sparbankens rörliga ersättningssystem är inte en del av en förhandlad totalersättning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Från sparbankens 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.

9. Styrning, uppföljning och kontroll

En självständig granskning ska årligen eller vid behov kontrollera att sparbankens 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.

10. Information till anställda och intern transparens

VD ska informera de anställda i sparbanken som berörs av det beslutade rörliga ersättningssystemet och innebörden av denna policy. *Ersättningspolicy*n är även tillgänglig internt för all personal inom sparbanken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

11. Offentliggörande av upplysningar

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

12. Fastställande och uppdatering

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