



# Ersättningspolicy för rörlig ersättning i Häradssparbanken Mönsterås

*Fastställd av styrelsen 2011-08-25*

## 1. Allmänt

Denna policy ska tillförsäkra att Häradssparbanken (nedan kallad banken) tillämpar ett rörligt ersättningssystem som är förenligt med en väl fungerande riskhantering.

Med rörlig ersättning avses det som banken direkt betalar en anställd inom ramen för anställningen. Rörlig ersättning är t ex kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller andra förmåner.

## 2. Syfte

Syftet med policyn är att bankens styrelse ska ange grunder och principer för rörliga ersättningar till de anställda. Policyn ska bidra till att styra, analysera, mäta, rapportera och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken. Med risker menas bl. a direkta risker såsom ekonomisk risk samt indirekt risk såsom förtroenderisk. Denna ersättningspolicy omfattar alla anställda i banken och grundar sig på av styrelsen utförd riskanalys.

Policyn skall omprövas av styrelsen årligen eller oftare vid behov.

## 3. Målsättning

Målsättningen med denna policy är att rörliga ersättningar till anställda i banken inte utformas på ett sådant sätt att dessa motverkar bankens långsiktiga förmåga att fullgöra sina förpliktelser eller förmågan att stärka kapitalbasen.

## 4. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 3 ovan.



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.

## 5. Särskilt ansvarig styrelseledamot

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.

## 6. 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.

## 7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

Alla anställda kan ha 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. Anställda i kontrollfunktioner omfattas av avsättningar till resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

VD och stf VD omfattas ej av rörliga ersättningssystem i banken.

Ordförande hanterar på styrelsens uppdrag ersättning till VD och stf VD.

## 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.



- Anställda med ansvar för kontrollfunktioner: Bankens funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.
- Risktagare: Anställd som i tjänsten kan utöva väsentligt inflytande över bankens risknivå. Här avses anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för bankens räkning.
- Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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. Uppskjutande av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal**

Om den rörliga ersättningen uppgår till minst 100 000 kr till anställd som tillhör kategorin särskilt reglerad personal ska minst 40 % av ersättningen skjutas upp i minst 3-5 år innan utbetalning eller äganderätten övergår till den anställde. Om den rörliga ersättningen uppgår till särskilt högt belopp ska minst 60 % av ersättningen skjutas upp i likhet med ovan. För anställda i verkställande ledningen ska alltid minst 60 % av ersättningen skjutas upp i minst 3-5 år om ersättningen uppgår till minst 100 000 kr per person och år.

Avgörandet av storleken och längden på det uppskjutna beloppet tas med hänsyn till bankens ekonomiska situation och med de grundläggande kriterierna för rörlig ersättning i denna policy. För att avgöra om ersättningen är av särskilt högt belopp ska styrelsen separat pröva och fastställa vad som ska gälla.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året lika fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp. Den första utbetalningen får ske året efter det att ersättningen beslutades.

## **10. 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.



## **11. Styrning, uppföljning och kontroll**

Rörliga ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar. Beslut om rörliga ersättningar ska grunda sig på en tillräcklig analys av vilka risker de kan vara förknippade med. Styrelsen ska se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp.

En självständig granskning ska årligen eller vid behov kontrollera att bankens rörliga ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Funktionen för compliance och/eller riskkontroll genomför denna kontroll. 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.

## **12. Information till anställda**

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

## **13. Offentliggörande av ersättningar**

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