

7.2 Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Norrbärke Sparbank 2015-06-11

Ersätter tidigare: 2014-10-02

Senast faktaändrad: 2015-05-22

Dokumentägare: VD

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

Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Norrbärke Sparbank, nedan kallad sparbanken, vars verksamhetsområde omfattar huvudsakligen Smedjebackens kommun. Sparbanken har ett kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är cirka 13 årsarbetare.

Med ersättning avses det som sparbanken 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 sparbanken. 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 sparbanken ska fastställas och hur policyn skall tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka

de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

Styrning

Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i sparbanken.

Styrelsen ska slutligen besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Förslag till ersättning till den verkställande ledningen förbereds och förhandlas av – vad gäller ersättningar till VD - av styrelsens ordförande och vice ordförande. Övriga ledningsfunktioners ersättningar förbereds och förhandlas av VD. Detta påverkar dock inte sparbankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

Intern kapitalutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med sparbankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

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

1. Anställda i den verkställande ledningen

Till denna personalkategori hör VD, Rörelsechef samt Administrativt ansvarig.

2. Anställda i ledande strategiska befattningar

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil

Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för sparbankens räkning eller ta positioner för sparbankens

räkning ska höra till denna personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka sparbankens risker höra hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutförhet i sparbankens Lånedelegation (LD) inte utövar ett väsentligt inflytande över sparbankens riskprofil, Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar". Styrelsen bedömer vidare att det inte finns några övriga anställda i sparbanken idag, som på annat sätt kan påverka sparbankens risker.

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

Ingen sådan anställd finns i sparbanken idag.

Ersättning

Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fastställs av styrelsen efter ordförandens och vice ordförandes föredragning av resultat från förhandling med VD. Fasta ersättningar (lön) till Rörelsechef och Administrativt ansvarig förhandlas och hanteras av VD. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av VD efter föredragning av Rörelsechef.

Beslut om fastställelse av kriterier och storlek på den enda förekommande rörliga ersättningen, avsättning till Guldeken, fattas av styrelsen på förslag från VD.

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 anställda. 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 sparbankens 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 sparbankens 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

I Sparbanken finns endast rörlig ersättning i form av begränsad avsättning till sparbankens resultatsandelsstiftelse Guldeken.

Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen, se ovan 1.

VD, Rörelsechef och Administrativt ansvarig omfattas av sparbankens avsättning till Guldeken.

Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil, se ovan 4.

De kriterier, såväl finansiella och icke-finansiella, som sparbanken lägger till grund för rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har inte väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil.

Rörlig ersättning i form av avsättning till vinstandelsstiftelsen Guldeken till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på sparbankens riskprofil beräknas på samma sätt som till övrig personal, det vill säga baserat på sparbankens totala resultat och uppnådda aktivitets-, volym- eller verksamhetsmål. Detta synsätt anses av sparbanken mindre riskdrivande och mer i linje med sparbankens affärsidé än att mäta enskilda individers eller avdelningars resultat.

Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på förutbestämda aktivitets-, volym och resultatmätt, där alla anställda ska ha möjlighet att kunna påverka utfallet genom sina insatser. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

Rörliga ersättningar får inte begränsa sparbankens 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 sparbankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitets- volym eller resultatmål. Ett maximalt tak finns (årligen gällande prisbasbelopp).

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

Kontroll

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras av sparbankens 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 sparbanken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

Transparens m.m.

Information till anställda

Sparbanken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Sparbanken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

Offentliggörande

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

Sparbanken 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 anlåtats 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:
 - a. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - c. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - e. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 - f. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på sparbankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.