



Information om ersättningar

Bakgrund

Sedan den 1 mars 2011 gäller nya föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2011:1) angående hur banken skall styra, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som kan vara förenliga med ersättningssystem.

Ersättning kan vara kontant lön, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmån samt andra kontanta ersättningar. Rörlig ersättning är en ej på förhand, till storlek eller omfattning, fastställd ersättning.

Anställda i den verkställande ledningen är högsta verkställande tjänsteman (VD) i sparbanken.

Särskild reglerad personal är risk- samt kreditkontrollansvarig.

Ersättningssystem

Ersättningssystemet i Sparbanken Boken är fastställt genom en av styrelsen antagen policy den 18 juli 2011.

Det är styrelsens ansvar att hantera bankens ersättningssystem. Styrelsens vice ordförande är utsedd till att bereda och följa upp ersättningssystemet samt rapportera till styrelsen.

Styrelsen beslutar om ersättning till VD och övrig personal.

Rörlig ersättning kan utgå till VD och personal enligt nedanstående kriterier.

Riskanalys

Sparbanken Boken är en traditionell Sparbank, verksam huvudsakligen inom Örkelljunga och Laholms Kommuner. Banken skall präglas av ett sunt risktagande, dels för bankens del men även för kundernas del. En rörlig ersättning får inte äventyra bankens åtaganden. En rörlig ersättning kan däremot motivera personal och därmed stärka banken.

VD skall redovisa bankens ersättningsystem samt efterlevnaden därav direkt till styrelsen. Det är bankens internrevision som utövar den årliga kontrollen av ersättningsystemet.

Anställda som omfattas av rörliga ersättningar

Rörligt ersättningsystem (avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken) omfattar samtlig personal i banken. All personal erhåller samma rörliga ersättning.

Sparbanken Boken har definierat två personer inom sin organisation, vilka är definierade som särskilt reglerad personal. För dessa gäller särskilda regler för uppskjuten utbetalning enligt bankens ersättningspolicy.

Kriterier

Rörlig ersättning i form av resultatandelar är den enda form av rörlig ersättning som tillämpas i Sparbanken Boken. Därefter tas hänsyn till den medelarbetstid och den anställdes anställningsdatum (om detta skett under året) som gäller. Årets avsättning till resultatandelsstiftelse får ej överstiga 30.000:- per anställd.

Ersättning i Sparbanken Boken under år 2010, tkr

Totalt ersättning	5.380
Varav resultatandelsstiftelse motsvarande 17 tkr per heltidsanställd	149
Av den totala ersättningen utgår ersättning till särskild reglerad personal med	1.829
Varav resultatandelsstiftelse	39
Årets avsättning i % av rörelseresultat	6,76

Ersättningspolicy för Sparbanken Boken

Fastställd av styrelsen den 18 juli 2011.

Innehållsförteckning

1. Allmänt
2. Mål
3. Syfte med rörlig ersättning till anställda
4. Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot
5. Kriterier för rörlig ersättning
6. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken
7. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer
8. Uppföljning och kontroll
9. Information till anställda
10. Offentliggörande av ersättningar

1. Allmänt

Syftet med denna policy är att styrelsen i Sparbanken Boken (nedan kallad banken) ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt särskilt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Denna policy har beslutats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Polycyn ska vid behov, dock minst årligen, omprövas av styrelsen.

2. Mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

3. 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 2 ovan.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation, dels vara långsiktigt värdeskapande och dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

3. Definitioner

Följande begrepp ska ha den betydelse som anges nedan:

Anställda i den verkställande ledningen: Högsta verkställande tjänsteman (VD).

Särskilt reglerad personal (även benämnd risktagare): Anställda i kontrollfunktioner.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek och som betalas till en anställd baserat på prestation på banknivå. I Sparbanken Boken får endast finnas avsättning till resultatandelsstiftelse som rörlig ersättning.

5. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Ersättningsystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen ska finnas en särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Denna person ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Denne bereder och följer upp frågor om ersättningsystem i banken och rapporterar till styrelsen.

Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Proportion mellan grundlön och resultatandel ska också fastställas. Resultatandel ska även innehålla ett "tak". Kriterierna ska fastställas på banknivå, utifrån såväl ett kvantitativt som ett kvalitativt perspektiv.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

Rörliga ersättningar får aldrig medföra att bankens möjlighet att visa positivt resultat äventyras.

7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningsystem i banken

Samtliga anställda i banken omfattas av rörliga ersättningsystem.

Anställd i ledande position i banken (bankledningen) tillhör normalt den personalkategori som genom sin tjänst kan påverka bankens risknivå. Men även andra anställda kan påverka risknivån. I Sparbanken Bokens fall är VD samt risk- och kreditkontrollansvarig de två befattningshavare som innefattas i denna kategori. Övriga befattningshavare i banken anses inte kunna påverka risknivån i väsentlig omfattning. Särskilda riktlinjer bör upprättas för rörliga ersättningsystem till denna personalkategori. I de fall att den rörliga ersättningen till någon i denna kategori uppgår till minst 100.000 kronor under 1 år, ska lägst 60% av den rörliga ersättningen vara uppskjuten i minst tre år innan ägaräkten övergår till den anställde. Den kan även bortfalla helt om bankens mål och kriterier för ersättning inte uppfylls. Funktionerna för compliance och internrevision upprätthålls enligt avtal av externa konsulter.

Rörlig ersättning kan endast ske genom avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken resp. anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandelar ur fonden sker tidigast efter fem års fondering.

8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bankens styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad av denna ersättningspolicy.

Avsättning sker med samma belopp till all personal, dock med beaktande av tjänstgöringsgrad.

9. Uppföljning och kontroll

Den person som enligt punkt 5 styrelsen utser ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till styrelsen.

Bankens kontrollfunktion för ersättningssystem ska självständigt årligen eller vid behov granska bankens ersättningssystem. Kontrollfunktion ska utgöras av bankens internrevision.

Styrelsen ska beakta tillämpningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapitalutvärderingsprocessen.

10. Information till anställda

Bankens ledning ska informera anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

11. Offentliggörande av ersättningar

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

Informationen bör innehålla

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem
- Mål och kriterier för rörlig ersättning
- Principer för uppskjuten betalning för särskild personal
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2007: 5 samt FFFS 2011:1