

# Ersättningspolicy

för Kinda-Ydre Sparbank, nedan benämnd Banken.

Bankens styrelse har fastställt denna policy vid sammanträde den 14 september 2011.

## Inledning.

Banken skall ha en ersättningspolicy som styr hur ersättningar till anställda skall fastställas, tillämpas och följas upp. Syftet med ersättningspolicyn är att den skall främja långsiktighet och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande bland bankens anställda. Vidare beskriver ersättningspolicyn hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Denna ersättningspolicy har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättning i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning.

Ersättningspolicyn grundar sig på en av styrelsen genomförd riskanalys.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som tas skall Banken beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bankens ersättningar till anställda fastställs. Policyn skall omfatta alla anställda.

## Definitioner

*Anställda i ledande strategiska befattningar:* anställda som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Banken.

Banken har bedömt att Företagschef och Privatmarknadschef har ledande strategiska befattningar.

*Ersättning:* ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till den anställde. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

I Banken förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant lön, bilförmån och pensionsavsättningar. Vidare förekommer avsättning till en resultatandelsstiftelse. Till resultatandelsstiftelsen avsatta medel är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra bankens resultat- eller balansräkning.

*Risktagare:* En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bankens risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bankens räkning eller på annat sätt påverka Bankens risker.

I dagsläget ingen som ingår i särskilt reglerad personal enl nedan..

*Särskilt reglerad personal:* Särskild reglerad personal utgörs av den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier:

- a) Anställda i ledande strategiska befattningar
- b) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner
- c) Risktagare, och
- d) Sådana anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Beträffande punkt a), se definition och Bankens bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt b) förhåller det sig enligt följande. Bankens funktion för regelefterlevnad, Bankens funktion för riskhantering samt ansvarig för Bankens kreditkontroll utgör särskild reglerad personal och omfattas således av Bankens ersättningspolicy. Bankens funktion för internrevision upprätthålls av extern uppdragstagare och omfattas inte per definition av Bankens ersättningspolicy. Det förhåller sig vidare så att ansvarig för nämnda funktion inte mottar någon rörlig ersättning för den tjänst som är föremål för uppdragsavtalet. Beträffande punkt c), se definition och Bankens bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt d) förekommer det inte i Banken att någon anställd har en total ersättning som uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

*Rörlig ersättning:* Rörlig ersättning är en på förhand till belopp eller storlek inte fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida risktaganden vilka kan komma att ändra Bankens resultat- eller balansräkning.

*Verkställande ledning:* Verkställande direktör.

VD omfattas ej av Bankens resultatandelssystem.

### Styrning

Bankens ersättningspolicy skall fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen.

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande att ansvara för följande:

1. Beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande direktören.
2. Beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder att ingå i denna policy för att följa upp tillämpningen av Bankens ersättningssystem

Styrelseledamoten som utses att ansvara enligt ovan får inte ingå i Bankens verkställande ledning. Styrelseledamoten skall ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning. Styrelseledamoten skall göra en oberoende bedömning av Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

I beredningen av de styrelsebeslut enligt ovan skall hänsyn tas till investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelsen skall beakta ersättningspolicyn vid utvärdering av Bankens interna kapitalutvärdering.

### Uppföljning och kontroll

Styrelsen har utsett funktionen för internrevision att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bankens ersättningspolicy.

Den oberoende kontrollfunktionen skall när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bankens ersättningsystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen skall rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Bankens ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy skall rapportering till styrelsen ske omgående.

Vid den bedömnings- utvärderingsprocess som den särskilt utsedde styrelseledamoten utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning skall lämpliga kontrollfunktioner delta.

### Grundläggande principer för ersättningar

Lön och andra anställningsvillkor skall vara sådana att Banken kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Anställda vid kontrollfunktioner skall alltid få en sådan ersättning som gör det möjligt för Banken att anställa kvalificerad personal till dessa funktioner.

Banken har även att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

### Riktlinjer för ersättningar

Bankens ersättningssystem skall vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bankens långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bankens kunder och investerare. De ersättningar Banken betalar ut får inte äventyra Bankens långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bankens styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till personer i ledande strategisk befattning skall styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bankens förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bankens kapitalbas. Ersättningarna skall inte vara så höga att de äventyrar Bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Genom ovan nämnda grundläggande principer och riktlinjer gör Banken bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Bankens bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Bankens storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med den proportionalitetsprincip som omnämnts ovan.

Ersättningar till anställda i Banken kan indelas i kategorier enligt följande:

- fast ersättning
- pensionsavsättningar
- avsättning till resultatandelsstiftelse

### Resultatandelssystem

Utöver fast ersättning och pensionsavsättningar görs, inom ramen för ett resultatandelssystem, avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Fonderade medel står under extern förvaltning. Resultatandelssystemet, som skall omfatta samtliga anställda hos Banken, skall inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande.

Resultatandelssystemet skall bl.a syfta till att understödja utbildningssatsningar inom Banken såsom exempelvis kompetensutveckling inom finansiell rådgivning. Avsättning skall ske utifrån de kriterier som styrelsen fastställer årligen, så som antal bokade kundmöten, antal rådgivningstillfällen etc. gemensamt för de uppsatta kriterierna är dels att de skall vara kvantifierbara och avstämningsbara vid årets slut eller strax därefter, dels att Bankens målsättning inte skall kunna nås genom enskilda insatser.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken Sparbankens anställda äger en individuell andel. De kriterier som har uppställts av styrelsen och som ligger till grund för bestämmande av storleken på de avsättningar som görs till fonden skall vara baserade på det totala resultat som har uppnåtts inom Banken. Enskild anställd skall inte kunna påverka avsättningens storlek.

Vid beslut om hur stort belopp som skall avsättas till resultatandelssystemet skall styrelsen utgå från huruvida av styrelsen fastställda mål har uppnåtts. Styrelsen skall också ta hänsyn till huruvida avsättning påverkar Bankens resultat på lång sikt så det inte äventyrar bankens långsiktigt hållbara resultat

Vid avsättning till resultatandelssystemet skall följande process tillämpas:

- År 0/första kvartalet år 1 – Bankens styrelse fastställer de kriterier som skall ligga till grund för avsättning till fonden under innevarande verksamhetsår. Beslutade kriterier skall dokumenteras.
- År 1 – Under verksamhetsåret sker en löpande uppföljning av i vilken utsträckning kriterierna uppfylls. Resultatet skall dokumenteras inför avstämning vid halvårsvisa styrelsesammanträden. Vid verksamhetsårets slut skall utfallet räknas fram för att bokföras i årsbokslutet.

- Första kvartalet år 2 – Styrelsen fattar beslut om storleken på eventuell avsättning och överföring av medel till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig av föregående års utfall enligt ovanstående punkt, dels
- Resultatandelssystemets utformning, innefattande uppställda kriterier och avsättningarnas storlek, skall inte vara föremål för individuella anställningsavtal och skall inte utgöra någon bindande förpliktelse gentemot enskild anställd, utan samtliga beslut som rör resultatandelssystemet skall fattas självständigt och på eget initiativ av Bankens styrelse.

### Resultatbedömning och riskjustering

För det fall Banken beslutar att utge rörliga ersättningar skall Banken beakta att den rörliga ersättningen står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Banken utger. I den mån ekonomiska resultatmätt ingår bland kriterierna ska Bankens bedömning av det resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning i i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmätt, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

Bankens resultatbedömning skall göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bankens underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Banken skall vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

### Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

Verkställande ledning omfattas ej av resultatandelssystem.

Dock omfattas särskilt reglerad personal och anställda som är risktagare vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse, vilket är rimligt, då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att äventyra bankens långsiktiga huvudmålsättning. Kriterierna till den här kategorin skall vara identiska med övrig personals kriterier och alltid dokumenteras.

Enligt denna policy ska rörliga ersättningar inte överstiga de belopp som åsyftas i FFFS 2011:1 4 kap 6 § gällande uppskjutande av utbetalning.

### Offentliggörande

Offentliggörande av ersättningar följer kraven i finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2007:5) om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering. Banken skall publicera uppgifterna i sådan form att de inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

### Information och tillgänglighet

Banken skall informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn skall vara tillgänglig för samtliga anställda.

## **Risakanalys avseende rörliga ersättningar i Kinda-Ydre Sparbank.**

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut , värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning skall utifrån de kriterier som ligger till grund för den rörliga ersättningen styrelsen i banken genomföra en riskanalys.

Resultatandelsmål för 2012 utgörs av inplanerade kundmöten och utbildningsaktiviteter inom rådgivningsstöd, familjerätt och försäkringar. Några resultat- eller volymmål är inte uppställda för innevarande år.

Utifrån detta kriterie har följande riskanalys gjorts:

### **Kundmöten och utbildningsmål.**

Någon enskild tjänsteman som kan ha en påverkan på antalet kundmöten eller utbildningsaktivitet så att detta skulle kunna få ett avgörande för om bankens mål uppfylls eller inte avseende detta kriterie har inte identifierats.

Eftersom samtliga kundmöten dokumenteras finns möjlighet till uppföljning av att kvalitén av dessa stämmer med bankens krav.