

## 10.6 Ersättningspolicy

Styrdokument:	Ersättningspolicy
Gäller för:	Vimmerby Sparbank AB
Beslutad av:	Styrelsen
Datum för beslut om fastställande:	2019-10-24
Datum för beslut om revidering senast:	2020-10-31
Dokumentägare:	VD
Tillhandahållande:	IGS, Styrelsewebb, Bankens webbplats
Konfidentiell status:	Extern information
Rättslig grund:	Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution FFFS 2018:10 om försäkringsdistribution FFFS 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning FFFS 2014:12: om tillsynskrav och kapitalbuffertar FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut Årsredovisningslagen (1995:154) , FFFS 2014:22, EU 604/2014

<b>1 BAKGRUND .....</b>	<b>3</b>
<b>2 SYFTE .....</b>	<b>3</b>
<b>3 RISKANALYS .....</b>	<b>3</b>
<b>4 MÅLSÄTTNING .....</b>	<b>3</b>
<b>5 MEDARBETARE VAR ARBETSUPPGIFTER HAR VÄSENTLIG PÅVERKAN PÅ BANKENS RISKPROFIL .....</b>	<b>4</b>
<b>6 ERSÄTTNINGSTRUKTUR.....</b>	<b>4</b>
6.2 FAST ERSÄTTNING .....	4
6.3 RÖRLIG ERSÄTTNING .....	4
<b>7 UTBETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING .....</b>	<b>5</b>
<b>8 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR UTBETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING I VISSA FALL .....</b>	<b>5</b>
<b>9 RELATION FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING .....</b>	<b>5</b>
<b>10 STYRNING .....</b>	<b>5</b>
<b>11 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL.....</b>	<b>5</b>
<b>12 INFORMATION TILL MEDARBETARE .....</b>	<b>6</b>
<b>13 OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER .....</b>	<b>6</b>
<b>14 FASTSTÄLLANDE OCH UPPDATERING .....</b>	<b>6</b>

## 1 Bakgrund

Finansinspektionens föreskrifter gällande ersättningssystem i kreditinstitut reglerar hur Vimmerby Sparbank AB:s (Banken) ersättningssystem får utformas.

Bankens ersättningspolicy omfattar samtliga medarbetare och skall beskriva hur ersättningssystemen skall fastställas, tillämpas och utvärderas. Ersättningar till medarbetare i Banken utgörs främst av avtalade löner, förmåner och pensionsavsättningar. Den här policyn behandlar såväl ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp, s.k. rörliga ersättningar, som fasta ersättningar.

Samtliga medarbetare som arbetar i Bankens affärsverksamhet, inkl. kontorschef, företagschef och VD anses i detta sammanhang vara sysselsatta inom försäkringsdistributionen. Det ska alltid finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning så att ersättningsstrukturen inte främjar Bankens intressen före kundens intressen. Rörlig ersättning får inte till övervägande del baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Banken ska tydligt identifiera medarbetare som leder arbetet inom banken som avser försäkringsdistribution

Banken skall också säkerställa att inga anställningsavtal strider mot denna policy eller lagstiftning.

## 2 Syfte

Denna policy syftar till att ange grunder, principer och kriterier för såväl fasta som rörliga ersättningar till medarbetare i Banken. Ersättningspolicyn skall främja Bankens målsättningar och inte uppmuntra till risktagande som kan innebära ekonomisk skada eller negativ påverkan av allmänhetens förtroende för Banken.

## 3 Riskanalys

Banken skall i en riskanalys identifiera medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil och som på grund därav kan ha särskilda ekonomiska incitament att för Bankens räkning ta positioner som får en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. I bedömningen skall Bankens art och omfattning och komplexitet beaktas.

Riskanalysen skall ske årligen och den skall dokumenteras. Riskanalysen finns som bilaga till denna policy, Bilaga 1.

## 4 Målsättning

Bankens huvudmålsättning är att bedriva en lönsam verksamhet där Banken är både väl kapitaliserad och likvid att möta förutsedda och oförutsedda händelser. Ett rörligt ersättningssystem är en del för att uppnå denna målsättning. Nivån på rörliga ersättningssystem skall uppfattas som sunt och rimligt, det får aldrig äventyra Bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser varken på kort eller på lång sikt.

## **5 Medarbetare var arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil**

Med utgångspunkt från riskanalysen så har Banken identifierat följande funktioner och personer som medarbetare vilka väsentligen kan påverka Bankens riskprofil.

Verkställande ledning: VD och Vice VD

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande ledning.

## **6 Ersättningsstruktur**

### **6.1 Allmänna principer för ersättningssystemet i Vimmerby Sparbank**

Bankens ersättningssystem ska vara uppbyggt på ett sätt som främjar Bankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistributionen och som bl.a. anger att Banken med tillbörlig omsorg ska ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist och professionellt.

### **6.2 Fast ersättning**

Ersättningen bör främst återspegla relevant utbildning, yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar och arbetsuppgifter enligt vad som anges i medarbetarens befattningsbeskrivning. Regelbunden revision sker av den fasta ersättningen, normalt sker revision årligen. Verkställande ledning omfattas endast av fast ersättning.

### **6.3 Rörlig ersättning**

Syftet med rörlig ersättning är att motivera och premiera medarbetare att uppnå uppsatta mål och därmed bidra till en god lönsamhet för Banken.

Kriterierna för den rörliga ersättningen skall vara förbestämda och bestå av både mätbara finansiella och icke-finansiella måttal.

Bankens totala rörliga ersättningar för en enskild period skall stå i proportion till Bankens intjäningsförmåga och kan helt eller delvis bortfalla då Bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat. Den potentiella totala rörliga ersättningsnivån skall vara fastställd och känd vid uppföljningsperiodens början. Den rörliga ersättningen skall utgöra en mindre del av de medarbetares sammanlagda ersättning från Banken för att motverka en icke önskvärd riskupbyggnad, kortsiktiga beslut och intressekonflikter av olika slag

Sker betydande förändringar under uppföljningsperioden kan styrelsen ompröva kriterier, måttal och ersättningsnivåer. Bankens rörliga ersättningssystem, stiftelsen Guldeken, 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.

## 7 Utbetalning av rörlig ersättning

Likapprincipen gäller för Bankens rörliga ersättningssystem vilket innebär att samtliga medarbetare får samma<sup>1</sup> rörliga ersättningsnivå om målkriterierna uppnås.

Bankens resultat i förhållande till fastställda mål skall utgöra grunden i det rörliga ersättningssystemet. Resultatet skall vara ett riskjusterat vinstmått där nuvarande och framtida risker beaktas samt hänsyn tas till faktisk kapitalkostnad och den likviditet som verksamheten kräver. Med hänsyn tagen till Bankens storlek anses det riskjusterade vinstmålet vara Bankens resultat före skatt för varje räkenskapsår. Ett otillräckligt resultat innebär ett helt eller delvis bortfall av rörlig ersättning för samtliga medarbetare.

Utbetalning av den rörliga ersättningen görs i form av kontanta medel till stiftelsen Guldeken. Överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger andelar vars antal bygger på anställningstid, Bankens avsättningar samt eventuella uttag som anställd gjort. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken kan ske tidigast efter fem års fondering.

## 8 Förutsättningar för utbetalning av rörlig ersättning i vissa fall

Utbetalning av rörliga ersättningar eller uppskjutna ersättningar under uppsägningstid eller efter anställningens slut skall följa Bankens principer och regler för rörliga ersättningar i denna policy. Detta kan innebära att t.ex. uppskjutna ersättningar helt eller delvis kan bortfalla. Banken skall säkerställa att inga anställningsavtal strider mot detta.

## 9 Relation fast och rörlig ersättning

Ersättning enligt resultatandelssystemet till medarbetare vars arbetsuppgifter har väsentlig påverkan på Bankens riskprofil får högst uppgå till 10 % av deras fasta ersättningar. Ersättning till övriga medarbetare får högst uppgå till 20 % av deras fasta ersättningar.

## 10 Styrning

Ersättningssystem till medarbetare är styrelsens angelägenhet och ansvar. Styrelsen skall besluta om ersättning till den verkställande ledningen. Beslut om ersättningspolicy skall grunda sig på tillräcklig analys av samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerad för.

## 11 Uppföljning och kontroll

Styrelsen skall se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. En självständig granskning skall årligen eller vid behov kontrollera att Bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Compliance genomför denna kontroll. Resultatet av granskning rapporteras årligen till styrelsen eller omedelbart om behov finns. Den årliga granskningen skall rapporteras senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

---

<sup>1</sup> Proportionerad till genomsnittlig månatlig avtalad arbetstid.

Det är VD:s ansvar att styrelsen kontinuerligt får rapportering om utfallet av måluppfyllelsen i ersättningsystemen.

## **12 Information till medarbetare**

Bankens ledning skall kontinuerligt informera medarbetare i Banken om innebörden av ersättningspolicyn och ersättningssystemet samt dess utfall relaterat till uppsatta mål.

## **13 Offentliggörande av uppgifter**

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningspolicy, ersättningssystem och ersättningar skall offentliggöras minst en gång per år. Uppgift lämnas i Bankens årsredovisning, bilaga till den eller på Bankens webbplats. Informationen skall finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Innehåll:

- Beslutsgång för ersättningssystem.
- Kriterier för fast och rörlig ersättning.
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar.

## **14 Fastställande och uppdatering**

Denna policy skall fastställas minst en gång per år även om inga ändringar genomförs.

VD skall ansvara för uppdatering av policyn inför styrelsens beslut.