


Dokumentnamn: Norrbärke Sparbank 		Dokumentnummer 1403.00	Datum 2010-03-03
Ersättningspolicy			
Upprättad av Mats Larson	Granskad av	Fastställd av Styrelsen	Datum 2010-03-25
		Version 1	Sida Sid 1 (5)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Allmänt
2. Mål
3. Personalpolicy
4. Syfte med rörliga ersättningar till anställda
5. Styrelsens ersättningsutskott
6. Kriterier för rörlig ersättning
7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem
8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer
9. Uppföljning och kontroll
10. Information till anställda
11. Offentliggörande av ersättningar

1. ALLMÄNT

Syftet med denna policy är att styrelsen för Norrbärke Sparbank (nedan kallad sparbanken) 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).

Policyn ska årligen och vid behov omprövas av styrelsen.

2. MÅL


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

3. PERSONALPOLICY

Sparbanken har sedan tidigare en fastställd Personalpolicy, instr. 1400.00

4. SYFTE MED RÖRLIG ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA

Sparbankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med den rörliga ersättningen 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 att t ex ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 2 ovan.

Dokumentnamn: Norrbärke Sparbank 		Dokumentnummer 1403.00	Datum 2010-03-03
Ersättningspolicy			
Upprättad av Mats Larson	Granskad av	Fastställt av Styrelsen	Datum 2010-03-25
		Version 1	Sida Sid 2 (5)

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

5. STYRELSENS ERSÄTTNINGSAUTSKOTT

Ersättningssystem för anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen verkar styrelsen presidium som ersättningsutskott. Presidiet ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Presidiet förbereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen. Uppföljning och rapportering kan delegeras från presidiet till VD.

6. KRITERIER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING


Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på 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 bör även innehålla ett tak .

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

7. ANSTÄLLDA SOM OMFATTAS AV RÖRLIGA ERSÄTTNINGSSYSTEM

Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i sparbanken ska definieras. Anställd i ledande position i sparbanken - bankledningen, dvs VD/RC/Adm chef tillhör normalt den personalkategori som genom sin tjänst kan påverka sparbankens risknivå. Särskilda riktlinjer gäller för bankledningen. Lågst 60 % av rörlig ersättning till bankledningen ska vara uppskjuten, alternativt det råda återbetalningsskyldighet för, i minst tre år under vilken tid denna ersättning kan bortfalla helt om det finns särskilda skäl som talar för återtagande.

I anställningsavtalen för anställd som ingår i bankledning skall upprättas särskilda bestämmelser som reglerar utbetalningen av rörlig lönedel alt. återbetalningsskyldigheten. Inför styrelsens bedömning om att återtagande föreligger ska skriftligt omdöme inhämtas från sparbankens revisor.

Dokumentnamn: Norrbärke Sparbank 		Dokumentnummer 1403.00	Datum 2010-03-03
Ersättningspolicy			
Upprättad av Mats Larson	Granskad av	Fastställd av Styrelsen	Datum 2010-03-25
		Version 1	Sida Sid 3 (5)

Övriga anställda kan - liksom bankledning eller delar av bankledningen - ha andra rörliga ersättningssystem, t ex genom utbetalning i form av avsättning till resultatandelsstiftelse. Norrbärke Sparbank gör avsättning för samtlig personal givet upp- nådda resultatmål 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.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i sparbanken. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner vanligen 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 sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

8. BESLUT OM ERSÄTTNINGSSYSTEM OCH RIKTLINJER

Sparbankens VD beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad av denna ersättningspolicy. Eventuell rörlig lönedel utöver andel i Guldeken för VD beslutas av sparbankens presidium.

9. UPPFÖLJNING OCH KONTROLL


VD ska redovisa sparbankens ersättningssystem samt efterlevandet av denna till styrelsens presidium. Sparbankens presidium skall självständigt årligen eller vid behov granska att sparbankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Kontrollfunktion ska utgöras av sparbankens internrevision.

10. INFORMATION TILL ANSTÄLLDA


Sparbankens ledning skall informera anställda i sparbanken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

11. OFFENTLIGGÖRANDE AV ERSÄTTNINGAR

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i sparbankens årsredovisning, bilaga till den

Dokumentnamn: Norrbärke Sparbank 		Dokumentnummer 1403.00	Datum 2010-03-03
Ersättningspolicy			
Upprättad av Mats Larson	Granskad av	Fastställd av Styrelsen	Datum 2010-03-25
		Version 1	Sida Sid 4 (5)

eller på sparbankens webbplats. Informationen skall finnas tillgänglig ett år efter offentliggörande.

Dokumentnamn: Norrbärke Sparbank 		Dokumentnummer 1403.00	Datum 2010-03-03
Ersättningspolicy			
Upprättad av Mats Larson	Granskad av	Fastställd av Styrelsen	Datum 2010-03-25
		Version 1	Sida Sid 5 (5)

Informationen bör innehålla -

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystemet,
- Mål och kriterier för rörlig ersättning,
- Principer för uppskjuten betalning till särskild personal,
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar,
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2009:6, kapitel 5