

DALSLANDS SPARBANK

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställt av Styrelsen 2010-02-18

1. Allmänt

Dalslands Sparbanks (nedan kallad banken) ersättningspolicy syftar till att tillförsäkra att banken tillämpar ett sunt ersättningssystem som är förenligt med en väl fungerande riskhantering. Ersättningspolicyn avser att skapa ett långsiktigt positivt resultat för banken och förhindra överdrivet risktagande.

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen t ex kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att bankens styrelse ska ange grunder och principer för ersättningar till de anställda. Policyn ska bidra till att styra, analysera, mäta, rapportera och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, såväl direkt risk (i form av ekonomisk risk) som indirekt risk (i form av ett sviktande förtroende för banken) avses.

Policyn skall omprövas av styrelsen årligen eller oftare vid behov.

3. Mål

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

4. Grunder och principer för fast ersättning

Anställda i Dalslands Sparbank har rätt till ersättning vilken kan bestå av en kombination av; i) en fast grundlön, ii) rörlig ersättning, iii) andra förmåner samt iv) avtalspension. Samtliga dessa ersättningar baseras på den aktuella tjänsten. Vid fastställande av ovanstående gäller för;

4.1 Fast grundlön

En anställds grundlön bestäms vid anställningen, men ses över årligen utifrån bl a den anställdes befattning och arbetsprestation (se mer i Lokal överenskommelse om löneprinciper mellan Dalslands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb).

4.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan endast beslutas av styrelsen för ett år i taget.

4.3 Förmåner

Alla anställda i banken erbjuds personalförmåner, vilka framgår av instruktionen för personalförmåner som återfinns under Personalpolicy.

4.4 Avtals pension

Pensionsförmånerna utgår i enlighet med lag och avtal.

5. 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 mål, upprättade av styrelsen. 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 äventyra bankens långsiktiga mål enligt punkt 2 ovan. Vidare ska relationen mellan rörlig ersättning och övriga ersättningar upplevas som sund av allmänheten och andra intressenter vid en granskning.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till att öka den anställdes motivation, vara långsiktigt värdeskapande. Detta innebär bl.a. att ersättningssystemen inte får vara i konflikt med en väl avvägd risknivå för banken.

6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplade till i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas av styrelsen liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandel ska även innehålla ett "tak".

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

7. Utbetalning av rörliga ersättningar

Lägst 60 % av rörlig ersättning ska för VD, vice VD, Företagsmarknadschef samt Kreditchef vara uppskjuten i minst tre år under vilken tid denna ersättning ska kunna bortfalla helt om

- kriterier som uppställts av styrelsen under treårsperioden inte möts
- bankens resultat och/eller ställning utvecklas markant negativt
- bankens ställning försvagats sedan beslut om avsättning fattats eller
- det finns särskilda skäl som talar för återtagande.

Det ska finnas avtal med ovan nämnda anställda som möjliggör återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar under tre år från utbetalning. Vidare ska inte de aktuella personerna tillåtas disponera den rörliga ersättningen under den tid som denna är möjlig att återta. Inför bedömning kring återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar ska bankens styrelse inhämta skriftliga omdömen från bankens revisorer.

Anställda i kontrollfunktioner, vilket innebär personer som är medlemmar av riskkontrollfunktionen (Administrativ chef, Ekonomiansvarig och Compliance Officer), ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem som gäller för den affärsdrivande verksamheten. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner av avsättningar till resultatandelsstiftelse, då sådana ersättningssystem omfattar alla anställda med samma (begränsade) belopp. Avsättningar till vinstandelsstiftelse ska vara möjliga att återta för såväl ledning och personer som kan påverka bankens riskprofil som för anställda i riskkontrollfunktionen och därutöver begränsas såvitt avser möjligheter att disponera ersättningarna på samma sätt som angivits ovan.

8. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Bankens ordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för ersättningsfrågor till anställda. Ordförande ska tillskansa sig tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma lämpligheten i de rörliga ersättningarna. Ordförande bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till den särskilt ansvarige i styrelsen.

Bankens riskkontrollfunktion ska självständigt vid behov, dock minst årligen, granska att bankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

10. Information till anställda

VD ska informera de anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn om det beslutade ersättningssystemet och innebörden av denna policy.

11. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller 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 2009:6, kap 5