

# Information om ersättningar i Tjustbygdens Sparbank AB 2017

Informationen lämnas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12 och artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

## **Beredning, beslut och riskanalys**

Bankens ersättningspolicy enligt FFFS 2011:1, som ligger till grund för ersättningar till bankens anställda förlängdes den 15 mars 2017. Inga förändringar beslutades.

Bankens styrelse gör också en prövning av bankens ersättningssystem med grund i en årlig riskanalys, som utvisar vilka risker ersättningspolicyn kan vara förknippad med. Av riskanalysen framgår dels de ledande befattningshavarnas möjligheter att påverka bankens riskprofil, dels hur bankens finansiella ställning kan påverkas av beslutade ersättningar. Riskanalysen godkändes av styrelsen den 15 mars 2017.

Den sammanfattande bedömningen i riskanalysen är att bankens nuvarande ersättningssystem medför en begränsad risk för bankens resultat- och balansräkning på såväl kort som lång sikt. Vidare bedöms den beslutade ersättningspolicyn ge de riktlinjer som krävs för att styra och kontrollera riskerna i bankens ersättningssystem.

## **Ersättningssystem och kriterier**

Bankens ersättningsmodell ska:

- grundas på bankens långsiktiga intresse och affärskoncept,
- inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel,
- stödja bankens vision, mål och värderingar
- uppmuntra medarbetare att uppnå individuella mål,
- till sin sammansättning uppmuntra långsiktigt värdeskapande och väl avvägd riskhorisont,
- erbjuda konkurrenskraftiga och marknadsmässiga villkor
- gälla utan hänsyn till kön, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

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

Ersättningar till anställda i banken delas in i följande kategorier:

1. Fasta löner och förmåner
2. Provisionsbaserade ersättningar
3. Rörliga ersättningar
4. Traditionella resultatandelar

## **Fasta löner och förmåner**

Basen för bankens ersättningar till anställda ska utgöras av en fast grundlön. Grundlönen ska vara på rätt nivå, individuellt utformad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten och affärerna.

### Provisionsbaserade ersättningar

För säljande personal i specifika befattningar kan provisionsbaserad ersättning utgå i kombination med en lägre fast grundlön. Provisionsbaserad ersättning får uppgå till högst 25 % av den fasta grundlönen och måste vara frikopplad från framtida riskåtaganden som kan komma att ändra bankens resultat- och balansräkning. Provisionsbaserad ersättning får inte avtalas med anställda som kan påverka bankens riskprofil.

År 2017 har inga system för provisionsbaserade ersättningar, beslutats eller tillämpats

### Rörliga ersättningar

Rörliga ersättningar kan tillämpas i banken efter beslut av styrelsen. Syftet med denna ersättning ska då vara 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. Den rörliga ersättningen ska alltid maximeras till visst belopp och får ej överstiga 100 000 kr per anställd och år. Vidare ska balans mellan rörlig och fast ersättning eftersträvas för den enskilde medarbetaren.

År 2017 har inga system för rörliga ersättningar, utöver traditionella resultatandelar enligt nedan, beslutats eller tillämpats.

### Traditionella resultatandelar

Banken tillämpar sedan lång tid tillbaka ett resultatandelssystem för samtliga tillsvidareanställda som syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras. Ersättning utbetalas i form av avsättning till traditionella resultatandelar till en stiftelse och sker på samma villkor för all personal. 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 stiftelsen sker tidigast efter fem års fondering (gäller dock inte vid pensionsavgång).

Resultatandelarna kopplas årligen till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med bankens övergripande planer. Kriterier och mål ska bestämmas så att storleken på resultatandelarna varierar med bankens resultat och bortfaller då resultatet understiger en nivå som årligen ska definieras. Huvudregeln är att resultatandelar bortfaller helt när bankens operativa resultat är negativt. Takbeloppet för en hel resultatandel är 1 inkomstbasbelopp per anställd och år. Ersättningsnivåer och kriterier ska årligen fastställas av styrelsens ersättningskommitté.

Utfallet i resultatandelssystemet för år 2017 var 35 340 kr per heltidsanställd. Den totala avsättningen till resultatandelar belastar bankens årsresultat med 1 930 tkr (exkl. löneskatt).

### Under räkenskapsåret 2017 kostnadsförda totalbelopp för ersättningar

Ersättningar (tkr)	Resultat-		
	andelar exkl.	Övriga rörliga	ersättningar
Verkställande ledning (6 st)	6 570	211	0
Övriga anställda som kan påverka bankens risknivå (0 st)	0	0	0
Övriga anställda (56 st)	21 071	1 719	0
<b>Summa</b>	<b>27 641</b>	<b>1 930</b>	<b>0</b>

All tillsvidareanställd personal (63 st inkl. verkställande ledningen) har på lika villkor erhållit rörlig ersättning i form av resultatandelar 2017.

Kategorin "Verkställande ledning" omfattar Verkställande direktören och dennes ställföreträdare samt de vid var tid till verkställande direktören rapporterade chefer som ingår i bankledningen. Kategorin "Övriga anställda som kan påverka bankens risknivå" avser verkställande direktören och dennes ställföreträdare, annan anställd i ledande position, affärschefer samt ordinarie ledamot och suppleant i lånedlegation. Under 2017 finns inga personer i denna kategori utöver de som faller in under "Verkställande ledning".

Samtliga ovan redovisade kostnadsförda ersättningar, med undantag för resultatandelar, har intjänats under 2016 och utbetalats under 2017. Intjänade resultatandelar fonderas i 5 år. Inga ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar föreligger.

Under räkenskapsåret 2017 har inga avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar förekommit. Utfästelse om avgångsvederlag finns för verkställande direktören och dennes ställföreträdare. Vid uppsägning från bankens sida har dessa personer rätt till full lön och löneförmåner under 24 månader respektive 18 månader. Banken har inga utfästelser om garanterade rörliga ersättningar.

# Tjustbygdens Sparbank



Box 332 • 593 24 Västervik

Besöksadress: Kvarngatan 20 Västervik

Organisationsnummer: 516401-0224

Telefon: 0490-81 50 00

[www.tjustbanken.se](http://www.tjustbanken.se)