

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Ersättningspolicy

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Innehållsförteckning

1 Regelverk	3
1.1 Externa regelverk.....	3
1.2 Interna regelverk	3
2 Bakgrund och syfte	3
3 Definitioner.....	3
4 Organisation och ansvar	4
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning.....	5
4.2 Ersättningskommitté/särskilt ansvarig styrelseledamot.....	5
5 Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning	5
5.1 Riktlinjer för ersättning	5
5.2 Fast ersättning	5
5.3 Rörlig ersättning	6
5.3.1 Grundförutsättningar	6
5.3.2 Mål.....	6
5.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
5.5 Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal.....	7
5.6 Resultatbedömning och riskjustering.....	7
6 Resultatandelssystem.....	7
7 Uppföljning och kontroll.....	8
8 Information.....	9
8.1 Information till medarbetare	9
8.2 Offentliggörande	9
9 Fastställande och uppdatering	9
Bilaga 1 Riskbedömning	10
Bilaga 2 – Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken	12

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

1 Regelverk

1.1 Externa regelverk

- EBA:s riktlinjer nr EBA/GL/2015/22 om en sund ersättningspolicy.
- Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1).
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1).
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsyns krav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

1.2 Interna regelverk

- Personalpolicy.

2 Bakgrund och syfte

Snapphanebygdens sparbank (nedan kallad Sparbanken) långsiktiga huvudmålsättning är att, i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelsen, bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbanken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenligt med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimlig och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till medarbetare i Sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra Sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i Sparbanken.

3 Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en medarbetare (till exempel kontant lön, bilförmåner och pensionsavsättningar). Det förekommer avsättning till en resultatandelsstiftelse till alla medarbetare i Sparbanken.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Sparbanken har enbart avsättning till en resultatandelsstiftelse i form av rörlig ersättning. Till resultatandelsstiftelsen

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

avsatta medel är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Sparbankens resultat- och balansräkning.

Medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil: Medarbetare vars arbetsuppgifter Sparbanken har identifierat ha en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil som Sparbanken har identifierat enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

Hållbarhetsrisk: Miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på en sådan investering som Sparbanken ger rådgivning om. Både miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade händelser eller förhållanden som är oberoende av investeringens verksamhet samt de som härstammar från investeringens verksamhet kan exponera en investering för hållbarhetsrisk.

4 Hållbarhet

Sparbanken inkluderar en sund ersättningspolicy som en del i sin strategi för hållbarhet och för att möta de hållbarhetsrisker som finns. Den ersättningsstruktur som finns i Sparbanken ska aldrig främja ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Ersättning till medarbetare i Sparbanken är inte provisionsbaserad i någon del, vilket avväjer ett risktagande.

4.1 Social hållbarhet och icke-diskriminering i ersättningsstrukturen

Sparbankens ersättningspolicy utgår alltid från att alla medarbetare ska behandlas på lika vis och få sin ersättning beslutad på samma förutsättningar. Med detta menas att medarbetare alltid får samma lön på samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Utöver att ersättningssystemet bygger på lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för medarbetare oavsett bakgrund, vilket innebär att medarbetare erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå en socialt hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

5 Organisation och ansvar

5.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Sparbankens ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen, som har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp.

Ersättningssystem till medarbetare i Sparbanken är styrelsens ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen. Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till verkställande direktör.

Till grund för styrelsens beslut om ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera medarbetare som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med Sparbankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

5.2 Ersättningskommitté/särskilt ansvarig styrelseledamot

Ordförande i styrelsen är särskilt ansvarig för rörlig ersättning till Sparbankens medarbetare samt fast ersättning till verkställande direktör. Denna person har tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyens lämplighet. I beredningen ska hänsyn tas till investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

6 Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning

6.1 Riktlinjer för ersättning

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

Genom nedanstående grundläggande principer och riktlinjer gör Sparbanken bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Sparbankens bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Sparbankens storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med proportionalitetsprincipen.

6.2 Fast ersättning

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Fast ersättning baseras på en utvärdering av de individuella prestationerna samt lokala löneprinciper.

6.3 Rörlig ersättning

6.3.1 Grundförutsättningar

Rörlig ersättning betalas ut utöver den fasta lönen. Syftet är att stödja och motivera medarbetarna till att uppnå Sparbankens uppsatta mål, vilka kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av någon annan art. Rörliga ersättningsystem för medarbetare får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättningar. Alla ersättningsystem ska uppfattas som sunda och rimliga samt syfta till medarbetarnas motivation, långsiktiga värdeskapande och innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

I samband med att en anställning upphör ska Sparbanken säkerställa att ersättning som utgår står i relation till medarbetarens prestationer under anställningstiden och beräknas så att det inte belönar osunt risktagande. Sparbanken ska även säkerställa att ersättningspaketet som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med Sparbankens ersättningspolicy och är förenliga med ersättningsstruktur i form av balans mellan fast och rörlig ersättning, resultatbedömning och riskjustering samt bortfall av ersättning.

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på förhand bestämda och beslutade mätbara mål i resultatandelssystemet. Om årets mål inte uppnås kan ersättningen bli noll kronor. Den rörliga ersättningen betalas ut via Guldeken och har ett maxtak på ett basbelopp för en heltidstjänst (justerad efter tjänstgöringsgrad). Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande. Se mer om förutsättningar för rörlig ersättning i bilaga 2.

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

6.3.2 Mål

Rörlig ersättning till medarbetare ska vara kopplad till bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

6.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som medarbetaren inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i Sparbanken uppgår till samma begränsade belopp för varje medarbetare som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på medarbetarens fasta anställning. Den rörliga

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 20 % av en medarbetares fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.5 Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

Med utgångspunkt i genomförd riskbedömning (se bilaga 1) har Sparbanken bedömt att följande personer tillhör gruppen "särskilt reglerad personal": verkställande direktör

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal får utgå med max 10 % av årslönen. Ersättningen kan uppgå till max ett basbelopp per år.

Anställd i ledande position i Sparbanken (bankledningen), risktagare och särskilt reglerad personal tillhör normalt den personalkategori som genom sin tjänst kan påverka Sparbankens risknivå. Samtidig rörlig ersättning ska för denna personalkategori vara uppskjuten i minst 5 år samt kunna bortfalla helt om Sparbankens mål och kriterier för ersättning inte uppfylls.

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

6.6 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att medarbetare i Sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Sparbankens resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Sparbankens underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. Den rörliga ersättningen ska stå i lämplig balans till de fasta ersättningarna som Sparbanken utger.

Rörliga ersättningar får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

7 Resultatandelssystem

Utöver fast ersättning och pensionsavsättningar görs, inom ramen för ett resultatandelssystem, avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Fonderade medel står under extern förvaltning. Resultatandelssystemet ska omfatta samtliga medarbetare i banktjänst, inklusive verkställande direktör, och ska inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken Sparbankens medarbetare 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 ska vara baserade på det totala resultat som har uppnåtts inom Sparbanken. Enskild medarbetare ska inte kunna påverka avsättningens storlek.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Vid beslut om hur stort belopp som skall avsättas till resultatandelssystemet ska styrelsen utgå från Sparbankens rörelseresultat, dels huruvida av styrelsen fastställda mål har uppnåtts. Styrelsen ska också ta hänsyn till huruvida avsättning påverkar Sparbankens resultat på lång sikt. Avsättning ska inte ske för det fall Sparbanken uppvisar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske för det fall avsättningen kan komma att få en negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat.

Vid avsättning till resultatandelssystemet ska följande process tillämpas:

- **År 0/första kvartalet år 1:** Sparbankens styrelse fastställer de kriterier som ska ligga till grund för avsättning till fonden under innevarande verksamhetsår. Beslutade kriterier ska dokumenteras.
- **År 1:** Under verksamhetsåret sker en löpande uppföljning av i vilken utsträckning kriterierna uppfylls. Resultatet ska dokumenteras inför avstämning vid kvartalsvisa styrelsesammanträden. Vid verksamhetsårets slut ska 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 resultatandelstiftelsen Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig av föregående års utfall enligt ovanstående punkt. Avsättning ska inte ske för det fall Sparbanken visar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske om för det fall avsättning kan komma att få negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat.

Utbetalning ska ske senast 31 mars och efter det att årsredovisningen har undertecknats av styrelsen och Sparbankens externa revisor.

Resultatandelssystemets utformning, innefattande uppställda kriterier och avsättningarnas storlek, ska inte vara föremål för individuella anställningsavtal och ska inte utgöra någon bindande förpliktelse gentemot enskild medarbetare, utan samtliga beslut som rör resultatandelssystemet ska fattas självständigt och på eget initiativ av Sparbankens styrelse.

8 Uppföljning och kontroll

Verkställande direktör stöttar styrelsen genom att löpande följa upp Sparbankens ersättningssystem.

Sparbanken ska låta en oberoende kontrollfunktion vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och om ersättningssystemet stämmer överens med policyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Sparbankens ersättningar till enskilda medarbetare avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

9 Information

9.1 Information till medarbetare

Sparbanken ska informera samtliga medarbetare om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för samtliga medarbetare.

9.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet.
- Mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig).
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp på ersättningar.
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

10 Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år, även om inga ändringar genomförs.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Bilaga 1 Riskbedömning

Bakgrund

Sparbanken ska ha ett ersättningsystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. För att säkerställa att så är fallet ska Sparbankens ersättningsystem regelbundet ses över.

Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbankens *Ersättningspolicy* och ersättningsystem samt identifiera medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningsstrukturen.

Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Sparbankens storlek och intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också ligga till grund för genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska Sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningsystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för Sparbankens resultat.

Riskutskottet ska undersöka om incitamenten i ersättningsystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för Sparbankens resultat.

När det gäller bedömningen av vilka medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil gäller framförallt verkställande direktör och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för Sparbankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position, inte kan påverka Sparbankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Snapphanebygdens Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar två kommuner. Sparbanken har två kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkringar. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper.

Rörliga ersättningar i Sparbanken

Samtliga medarbetare omfattas av Sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till ett basbelopp per heltidsanställd och år. Utfallande belopp avsätts till stiftelsen *Guldeken*. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Risker med Sparbankens *Ersättningspolicy* och ersättningssystem

Sparbankens *Ersättningspolicy* och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I Sparbanken ska endast finnas ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för Sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,5 % av Sparbankens nuvarande egna kapital.

Överensstämmelse med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från Sparbankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för Sparbanken.

Medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

Sparbanken har mot bakgrund av riskbedömningen bedömt att följande medarbetare ska anses vara medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil:

Verkställande direktör

Då rörlig ersättning är maximerad till ett basbelopp per heltidsanställd och år omfattas särskilt reglerad personal inte av uppskjuten utbetalning.

Slutsats

Sparbankens rörliga ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Bilaga 2 – Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken

Syfte

Syftet med bilagan *Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken* är att ge medarbetaren kännedom om vad som gäller för att kunna ta del av Sparbankens belöningsystem.

Grundkriterierna

Ersättningen ska baseras på rörelseresultatet vid årsbokslutet före bokslutsdispositioner och skatt. Om ersättning är aktuellt utbetalas den årsvis.

Vem får ta del av den rörliga ersättningen?

Belöningsystem som beskrivs i denna bilaga omfattar samtliga tillsvidareanställda, inklusive verkställande direktör. Lokalvårdare ingår inte.

När belöningssystemets storlek är fastställt av styrelsen ska tillsvidareanställda som arbetat under hela kalenderåret samt varit tillsvidareanställda till 100 % placera resultatandelarna i Guldeken. Har den tillsvidareanställda arbetat enbart en del av året eller arbetat mindre än 100 % ska personens rörliga ersättning minskas så att den överensstämmer med tjänstgöringsgrad under det aktuella året. Den medarbetare som har avslutat sin anställning i Sparbanken under det aktuella året erhåller avsättning till stiftelsen Guldeken enligt stiftelsens regelverk, vilket för närvarande innebär avsättning i förhållande till medarbetarens anställningsgrad och anställningstid.

Rörlig ersättning i den löpande verksamheten

Grundtanken med programmet är att uppmuntra till att nå bankens långsiktiga mål med god lönsamhet och hög kundnöjdhet. Lönsamheten mäts i förhållande till andra banker i grupp C.

Totalsumman som varje medarbetare har möjlighet att erhålla är den samma över tid, men målen som ska uppnås för att erhålla summan ska revideras årligen. Alla medarbetare får samma summa oberoende yrkesroll, men i motsvarighet till anställningsgrad. Max belopp för heltidsanställd under hela året är ett prisbasbelopp om 47 300 kr. Förutsättningen för utbetalning av vinstandel är att banken gör ett positivt helårsresultat efter kreditförluster.

Bank	Snapphanebygdens sparbank	Dokumentnummer	
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	210223
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	200929

Vinstandelssystem 2021

Grundtanken med programmet är att uppmuntra till att nå bankens långsiktiga mål med god lönsamhet och hög kundnöjdhet. Lönsamheten mäts i förhållande till andra banker i grupp C.

Totalsumman som varje medarbetare har möjlighet att erhålla är den samma över tid, men målen som ska uppnås för att erhålla summan ska revideras årligen. Alla medarbetare får samma summa oberoende yrkesroll, men i motsvarighet till anställningsgrad. Max belopp för heltidsanställd under hela året är ett prisbasbelopp om 47 600 kr. Förutsättningen för utbetalning av vinstandel är att banken gör ett positivt helårsresultat efter kreditförluster och kostnader för vinstandelar.

Ca 80 % av vinstandelarna är beroende av vårt resultat i förhållande till andra sparbanker i grupp C

Vi jämför K/I-tal efter kreditförluster

Plats	1-3	37 600
	4	32 000
	5	27 000
	6	22 000
	7	17 000
	8	12 000
	9	7 000

