



Ersättningspolicy



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Fastställt av Styrelsen | Dokument Ersättningspolicy | | |
| Dokumentansvarig Maria Lindberg | Fastställt den 2017-10-24 | Omprövad den 2018-10-30 | Informationstyp Intern information |

Innehåll

| | |
|---|---|
| 1. Bakgrund och syfte | 2 |
| 2. Definitioner | 3 |
| 3. Omfattning..... | 3 |
| 4. Organisation och ansvar | 3 |
| 4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning | 3 |
| 4.2 Ersättningsutskott | 3 |
| 5. Fast ersättning | 4 |
| 6. Rörlig ersättning | 4 |
| 6.1 Grundförutsättningar..... | 4 |
| 6.2 Mål | 4 |
| 6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning | 4 |
| 6.4 Resultatbedömning och riskjustering | 4 |
| 7. Pension | 5 |
| 8. Uppföljning och kontroll..... | 5 |
| 9. Information | 5 |
| 9.1 Information till anställda..... | 5 |
| 9.2 Offentliggörande | 5 |

Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- FFFS 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

Interna regelverk

Styrelsen har utöver denna policy fastställt en övergripande Personalpolicy

1. Bakgrund och syfte

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

Banken 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 rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för banken.

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

Denna policy baseras på insikten att framgångsrik och långsiktig verksamhet grundar sig på att Bankens värderingar stöds av alla anställda.

Bankens ersättningsfilosofi är att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den ska följa Bankens grundvärderingar - Framåt, enkel och engagerad, samt stödja vår mission och vision.



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Fastställd av Styrelsen | Dokument Ersättningspolicy | | |
| Dokumentansvarig Maria Lindberg | Fastställd den 2017-10-24 | Omprövad den 2018-10-30 | Informationstyp Intern information |

2. Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner)

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda som företaget har identifierat enligt FFFS 2011:1 2 kap. 3 § 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 inverkan på ett instituts riskprofil.

Verkställande ledning: VD och andra personer i bankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Kontrollfunktion: Bankens funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på sparbanken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämja med denna policy.

4. Organisation och ansvar

4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för bankens ersättning. Den slutgiltiga ersättningen till anställda beslutas inte av styrelsen utan av VD. Beslut om ersättning ska vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen.

Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till den verkställande ledningen.

Styrelsen ska även besluta om rörliga ersättningar i banken,

Till grund för styrelsens beslut ligger den av styrelsen fastställda riskanalysen. Syftet med riskanalysen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil samt bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

4.2 Ersättningsutskott

Inom styrelsen finns ett ersättningsutskott för ersättningsfrågor till anställda. Denna funktion ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyens lämplighet.

Funktionen bereder sådana ärenden som ersättning till:

- den verkställande ledningen
- anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner

Funktionen ansvarar även för att ta fram en riskanalys som identifierar, analyserar och dokumenterar vilka risker som är förenade med ersättningspolicyen och ersättningssystemet. Utskottets övriga ansvarsområden finns dokumenterade i Arbetsbeskrivning för ersättningsutskott.

Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

Ersättningsutskottet består av: Marianne Nordmark, ordförande och samman-



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Fastställd av Styrelsen | Dokument Ersättningspolicy | | |
| Dokumentansvarig Maria Lindberg | Fastställd den 2017-10-24 | Omprövad den 2018-10-30 | Informationstyp Intern information |

kallande
Håkan Pettersson, vice ordförande
Torgny Bogärde, ledamot

5. Fast ersättning

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllande av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

6. Rörlig ersättning

6.1 Grundförutsättningar

Bankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål.

Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning.

I banken ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. I banken tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Samtliga tillsvidareanställda, förutom VD, omfattas av rörliga ersättningssystem.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner beslutas av styrelsen och ska inte kopplas till resultat i de affärsområden de kontrollerar.

6.2 Mål

Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska mål och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för banken.

Rörlig ersättning till anställda 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.

6.3 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 den anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad

6.4 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i banken 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. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| Fastställd av Styrelsen | Dokument Ersättningspolicy | | |
| Dokumentansvarig Maria Lindberg | Fastställd den 2017-10-24 | Omrövd den 2018-10-30 | Informationstyp Intern information |

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Ett max tak finns.

Rörlig ersättning baseras inte enbart på individens resultat. Även den berörda resultatenhetens samt hela bankens resultat (både finansiellt och icke-finansiellt) ska beaktas. Grunder för beslutet ska specificeras och dokumenteras.

7. Pension

Banken följer det pensionsavtal som är tecknat mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, BAO, och Finansförbundet. Eventuell pension utöver ordinarie pension för VD beslutas av styrelsen.

8. Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för att löpande följa upp bankens ersättningssystem. VD ska redovisa uppföljningen av denna till styrelsen.

Bankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

9. Information

9.1 Information till anställda

VD informerar samtliga anställda som berörs av ersättningspolicy och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policy och ersättningssystemet. Informationen ges på personalmöte och på bankens intranet "Min bank".

Information beträffande kriterier som styr respektive anställds fasta ersättning i banken och bedömning av personligt resultat sker genom dialog mellan lönesättande chef och anställd vid utvecklings-, uppföljnings- och lönesamtal.

9.2 Offentliggörande

Information om bankens ersättningar lämnas i årsredovisningen och på bankens webbplats. Informationen finns tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syftet är att förklara hur sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1)

Informationen innehåller:

- beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet;
- mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig);
- räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.