



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

## Innehåll

1. Syfte och bakgrund.....	1
2. Definitioner .....	3
3. Organisation och ansvar.....	3
3.1 Styrelsen och VD.....	3
3.2 PEU .....	4
3.3 HR-chef .....	4
4. Riskbedömning.....	4
5. Ersättningssystemet i Roslagens Sparbank .....	5
5.1 Allmänna principer för ersättningssystemet i Roslagens Sparbank.....	5
5.2 Fast ersättning.....	5
5.3 Rörlig ersättning (Guldeken) .....	6
5.4 Uppskjutande .....	7
6. Information och offentliggörande.....	7
6.1 Information till anställda .....	7
6.2 Offentliggörande .....	8
7. Uppföljning, fastställelse och regelefterlevnad .....	8
Bilaga 1 – Vägledning årlig riskbedömning .....	8
Bilaga 2 – Årlig riskbedömning av ersättningssystemet .....	11
Bilaga 3 – Ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.....	13
Bilaga 4 – Regler för Guldeken .....	14

### 1. Syfte och bakgrund

Syftet med denna policy är fastställa och beskriva ersättningssystemet i Roslagens Sparbank (Banken). Ersättningssystemet anger grunder och principer för ersättningar till anställda i Banken.

Syftet med denna policy är även att ange hur Styrelsen ska analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken. Syftet är även att säkerställa att

INTERN



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

ersättningssystemet är utformat så att personalen inte belönas på ett sätt som kan påverka kundernas intressen negativt.

Bankens långsiktiga målsättning är att bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är utformat enligt följande:

- Ersättningssystemet ska överensstämma med Bankens affärsplan inklusive vision, mål, värderingar och syfte.
- Ersättningssystemet ska främja sund och effektiv riskhantering, motverka överdrivet risktagande samt vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande.
- Ersättningar och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier.
- Ersättningssystemet ska ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar rättvis behandling av Bankens kunder och kvalitén på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Policyn baseras på följande regelverk:

- Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden
- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution
- Lag (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter
- FFFS 2018:10 om försäkringsdistribution
- FFFS 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut
- FFFS 2016:29 om verksamhet med bostadskrediter
- EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22) – gäller som Allmänna råd
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU<sup>1</sup> vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag



<b>Ersättningspolicy</b>		<b>Policy</b>
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil

- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU<sup>2</sup> vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet

## 2. Definitioner

Begrepp	Definition
Anställd	Avser fast eller temporärt anställda i banken.
Ersättning	Alla ersättningar till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner och övriga förmåner).
Externa regler	Skyldigheter som följer av lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse (LBF), lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (LV) och andra författningar, EU-lagstiftning, förordningar, föreskrifter från FI och andra myndigheter samt rekommendationer från EBA och ESMA.
Interna regler	Bankens styrande dokument (policies, riktlinjer, instruktioner) eller andra skriftliga dokument som fastställts av Bankens Styrelse och/eller VD och genom vilka verksamheten i Banken styrs.
PEU	Styrelsens personal- och ersättningsutskott
Rörlig ersättning	Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bankens resultat- eller balansräkning.
Kontrollfunktioner	Bankens funktioner för riskkontroll, compliance (regelefterlevnad) och internrevision.

## 3. Organisation och ansvar

### 3.1 Styrelsen och VD

Styrelsen ansvarar för att göra den riskbedömning som anges i avsnitt 4 och som ska göras innan denna ersättningspolicy och ersättningssystemet årligen fastställs.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

Styrelsen ansvarar för att fastställa Bankens ersättningssystem (se avsnitt 5) och gör så genom att fastställa denna policy.

Styrelsen ska besluta om:

- Ersättning till VD.
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner. I de fall där Styrelsen beslutar att någon av Bankens kontrollfunktioner ska utföras av en extern part kan ersättning ske mot faktura.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bankens ersättningspolicy.

### 3.2 PEU

Bankens Styrelse har inom sig utsett ett personal- och ersättningsutskott (PEU). De Styrelseledamöter som ingår i utskottet har till uppgift att bereda denna policy samt den riskbedömning som anges i avsnitt 4. I samband med beredningen ska Styrelseledamöterna som ingår i utskottet göra en oberoende bedömning av denna policy och Bankens ersättningssystem. Därefter ska policyn och riskbedömningen årligen fastställas av Styrelsen.

De Styrelseledamöter som ingår i utskottet ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömningar för att självständigt kunna bedöma policyns lämplighet.

HR-chefen ingår i utskottet och ansvarar för tillämpningen och uppföljningen av ersättningssystemet samt att övervaka efterlevnadsriskerna.

### 3.3 HR-chef

Handläggaren för denna policy har det ansvar som framgår av avsnitt 3.2 (PEU) samt 6 (information och offentliggörande).

## 4. Riskbedömning

Innan Styrelsen årligen fastställer denna policy inklusive ersättningssystemet ska en riskbedömning göras, se bilaga 1; Vägledning årlig riskbedömning. Riskbedömningen bereds av PEU, där compliancefunktionen ska delta i riskbedömningsprocessen, och fastställs därefter i Styrelsen.

Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Syftet är även att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

medföra för Banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Senast genomförda riskbedömning finns i bilaga 2 till denna policy.

## 5. Ersättningssystemet i Roslagens Sparbank

### 5.1 Allmänna principer för ersättningssystemet i Roslagens Sparbank

Bankens ersättningssystem ska vara uppbyggt på ett sätt som främjar Bankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistributionen och som bl.a. anger att Banken med tillbörlig omsorg ska ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist och professionellt.

Samtliga anställda som arbetar i Bankens affärsverksamhet, inkl. kontorschefer, affärschef, VD och vice VD anses i detta sammanhang vara sysselsatta inom försäkringsdistributionen och bolåneverksamheten<sup>3</sup>. Inom bolåneverksamheten anses utöver detta även kreditchef och stf kreditchef vara sysselsatta.

Det ska alltid finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning så att ersättningsstrukturen inte främjar Bankens intressen före kundens intressen.

Rörlig ersättning får inte till övervägande del baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Den rörliga ersättningen ska ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar åtminstone tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Bankens ersättningssystem delas upp i en fast och en rörlig del.

### 5.2 Fast ersättning

Den fasta delen av ersättningen är den primära. Den fasta ersättningen som den anställde erhåller ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. Den fasta ersättningen ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Principer för lönesättning i Banken beskrivs utförligt i ett samverkansavtal mellan Banken, Finansförbundet och SACO, se Bankens interna regler avseende löneprinciper.

<sup>3</sup> Anställda inom bolåneverksamheten avser personal som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter, inkl. dem som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

En lönekartläggning genomförs årligen i samverkan med fackliga företrädare.

Den slutgiltiga fasta ersättningen till anställda beslutas inte av Styrelsen (med undantag för VD:s lön och förmåner som fastställs av Styrelsen) men oavsett vem som beslutar om ersättningen ska den fastställas med beaktande av vad som anges i denna policy.

### 5.3 Rörlig ersättning (Guldeken)

I Banken ska det endast förekomma ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas\*. För närvarande utgörs det rörliga ersättningssystemet av ett resultatandelssystem där utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken (Guldeken).

Syftet med Guldeken är att stödja och motivera de anställda till att uppnå Bankens vision och mål.

Utfallet av Guldeken baseras bl.a. på kriterier<sup>4</sup> som Styrelsen fastställer i början av varje räkenskapsår. Kriterierna kan vara kopplade till såväl resultatmål som aktivitets- och/eller kvalitetsmål etc. När Bankens årsbokslut är klart tar Styrelsen ställning till hur väl kriterierna uppfyllts. Styrelsen gör även en bedömning utifrån Bankens kapitalsituation ur ett flerårigt framåtblickande perspektiv. Den resultatbedömning som ligger till grund för beräkning av avsättning till Stiftelsen Guldeken ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Resultatbedömningen ska även göras ur ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bankens underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den rörliga resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Beroende på hur väl kriterierna uppfylls och hur Styrelsen bedömer Bankens kapitalsituation sätts en andel av resultatet av till Stiftelsen Guldeken. I huvudsak uppgår avsättningen till samma belopp för varje anställd som omfattas\* av Guldeken, dock med vissa justeringar avseende tjänstgöringsgrad etc<sup>5</sup>.

Avsättningen till Guldeken får max uppgå till 1,5 prisbasbelopp per år och anställd.

Ytterligare regler för Guldeken finns i bilaga 4.

<sup>4</sup> Kriterierna kommuniceras på Bankens intranät samt via respektive kontors- och avdelningschef

<sup>5</sup> För kompletta regler, se bilaga 3



<b>Ersättningspolicy</b>		<b>Policy</b>
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

\*Följande personer/funktioner har i den senaste riskbedömningen (se bilaga 2) bedömts ha arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil och omfattas därför inte av Guldeken. Dessa erhåller istället en alternativ ersättning, se bilaga 3. :

- Verkställande ledning

Till denna grupp räknas i detta sammanhang VD.

- Anställda i ledande strategiska befattningar

Till denna grupp räknas affärschef, kreditchef och ekonomichef.

- Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Till denna grupp räknas ingen anställd i Banken för närvarande.

- Rishtagare (anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil)

Till denna grupp räknas ingen anställd i Banken för närvarande.

- Anställda som har en motsvarande nivå på ersättningen som den verkställande ledningen

Till denna grupp räknas ingen anställd i Banken för närvarande.

Alla anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller (enligt FFFS 2011:1, 2 kap 8§). Enligt Stiftelsen Guldeken's utbetalningsregler sker utbetalning tidigast efter fem års fondering av den rörliga ersättningen.

## 5.4 Uppskjutande

De externa regler som finns avseende att utbetalning av rörlig ersättning till vissa delar ska skjutas upp framåt i tiden, gäller rörliga ersättningar som på personnivå uppgår till minst 100 000 kr per år. Då Bankens rörliga ersättningar är maximerade till 1,5 prisbasbelopp omfattas Banken inte av reglerna om uppskjuten ersättning.

## 6. Information och offentliggörande

### 6.1 Information till anställda

HR-chefen ansvarar för att informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur resultat bedöms. Det gör HR-chefen genom att uppdatera



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

information på Bankens intranät i samband med revidering av de dokument där ersättningssystemen beskrivs.

## 6.2 Offentliggörande

HR-chefen ansvarar för att relevant och tydlig information om Bankens ersättningar lämnas i årsredovisningen eller på Bankens hemsida. Informationen skall finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syftet är att förklara hur Banken uppfyller de krav som följer av FFFS 2011:1.

Informationen skall innehålla:

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

## 7. Uppföljning, fastställelse och regelefterlevnad

Styrelsen ansvarar för att denna policy tillämpas och följs upp. Styrelsen har till VD delegerat ansvaret att löpande följa upp Bankens ersättningssystem.

Internrevisionen ska årligen granska om ersättningssystemet stämmer överens med denna policy. Internrevisionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till Styrelsen.

Denna policy ska revideras av handläggaren och fastställas av Styrelsen årligen.

## Bilaga 1 – Vägledning årlig riskbedömning

### 1. Syfte och bakgrund

Innan Styrelsen årligen fastställer ersättningspolicyn och ersättningssystemet ska en riskbedömning göras. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Syftet är även att analysera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

### 2. Identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil





Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

När Banken identifierar anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil ska samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerad för inklusive risker med ersättningssystemet beaktas.

Bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil gäller framförallt VD 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 Bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka Bankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

### 3. Analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken

I samband med riskbedömningen ska Banken undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital och likviditet.

När Banken tar ställning till vilka risker ersättningssystemet (både den fasta och den rörliga delen) kan medföra för Banken ska följande beaktas:

- Kan ersättningssystemet innebära att det äventyrar Bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser?
- Hur stor andel av resultatet sätts av om utfallet blir maximalt och utgör det någon risk för Banken?
- Hur stor andel av det egna kapitalet sätts av om utfallet blir maximalt och utgör det någon risk för Banken?
- Finns det någon risk för att ersättningssystemets utformning främjar en osund och ineffektiv riskhantering?
- Finns det någon risk för att ersättningssystemets utformning leder till överdrivet risktagande?
- Är det en tillräcklig balans mellan den fasta och den rörliga delen av ersättningssystemet? De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Rörliga ersättningar får inte begränsa Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen. Rörliga ersättningar får inte heller innebära att de äventyrar Bankens långsiktiga vision.



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

#### 4. Slutsats

Riskbedömningen ska avslutas med en slutsats där ställning tas till huruvida Bankens ersättningssystem främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar ett överdrivet risktagande.



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

## Bilaga 2 – Årlig riskbedömning av ersättningssystemet

Genomfördes 2020-02-17

### Närvarande:

Susanne Jerkenhag, ordf. PEU  
Aleksandar Srndovic, ledamot  
Malin Lindahl, ersättare Finansförbundet  
Charlotte Roempke, HR-chef  
Jan Palmqvist, ledamot, adjungerad  
Rosa Hultvall, FCG (Ansvarig Compliancefunktionen)

### 1. Syfte och bakgrund

Enligt Bankens ersättningspolicy ska Styrelsen göra en riskbedömning av Bankens ersättningssystem innan ersättningspolicyn årligen fastställs.

Syftet med genomförd riskbedömning har varit dels att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil och dels analysera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken.

### 2. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil

Banken har dels genom egen analys identifierat och dels genom att följa kvalitativa och kvantitativa kriterier i EU-kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 identifierat Bankens anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. Följande personer/funktioner bedöms ha arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil och omfattas därför inte av den rörliga ersättningen:

- VD
- Kreditchef
- Ekonomichef
- Affärschef

### 3. Analys av risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken

Banken ska verka för att vara en attraktiv och långsiktigt lönsam bank och Bankens ersättningspolicy ska verka mot samma mål. De ersättningar som Banken tillhandahåller Bankens anställda ska vara noga avvägda i förhållande till Bankens ekonomiska situation och samtidigt verka för att upprätthålla en kompetent yrkeskår. Risken att ersättningspolicyn

INTERN



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

inte överensstämmer med Bankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen anses liten då ersättningssystemet främst bygger på en fast månadslön.

Utöver månadslönen kan de anställda, förutom de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil, erhålla en rörlig ersättning i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken om max 1,5 prisbasbelopp. Avsättningen baseras på de kriterier som Styrelsen årligen fastställer. De gällande kriterierna finns tillgänglig för all personal på intranätet. Resultatandelarna fonderas och kan lyftas tidigast fem år efter intjäningsåret. Kursen på andelarna baseras på Swedbankaktien.

Risken att ersättningspolicyn inte är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering minimeras dels genom det relativt låga tak som finns uppsatt för den rörliga ersättningen samt dels genom att den rörliga ersättningen inte är individuell utan baseras på Bankens och de anställdas totala resultat och prestationer och uppfyllelse av de mål Styrelsen fastställer. Vidare minimeras risken genom att de kriterier som fastställs är anpassade till Bankens riskaptit.

Bankens ersättningssystem granskas årligen av internrevisionen. Detta som ett led i att minska risken för att Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem inte är i enlighet med externa regler.

Risken att Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem skapar intressekonflikter vid val av produkt/tjänst till kund torde vara hanterad i och med att den begränsade rörliga avsättningen till resultatandelsstiftelsen är gruppbaserad. Vidare är kriterierna för Guldeken relaterade till Bankens övergripande mål som inte är kopplat till enskilda produkter/tjänster.

#### 4. Slutsats

Såsom ersättningssystemet är utformat gör Banken bedömningen att det främjar en sund och effektiv riskhantering, att det motverkar överdrivet risktagande och att det inte heller leder till intressekonflikter som påverkar Bankens kunder negativt.



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

### **Bilaga 3 – Ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil**

De befattningar som anges i ersättningspolicyen som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil erhåller kompensation för utebliven möjlighet till att erhålla Guldekenandelar. Detta gäller inte VD och kreditschef.

Ersättningens nivå, som är lika för samtliga berörda anställda, baseras dels på ett historiskt snittresultat för Guldeken samt på följande skillnader mellan ett lönetillägg och Guldekenandelar:

- Lönetillägget utbetalas varje månad medan Guldekenandelarna fonderas i 5 år.
- Lönetillägget är varaktigt så länge beslutet kvarstår medan Guldekenandelarna helt är beroende av de årliga kriterier för Guldeken som Styrelsen beslutar samt av Bankens resultat.
- Lönetillägget är pensionsgrundande, vilket Guldekenandelarna inte är.

Denna kompensation utfaller som ett lönetillägg till respektive befattning med 3 000 kr/månad (heltidstjänst).

Lönetilläggen omprövas varje år av PEU inom ramen för revideringen av denna policy.



Ersättningspolicy		Policy
Utfärdande enhet Styrelsen	Fastställt datum 2019-10-08	
Ansvarig Ordf. i personal- och ersättningsutskottet		Handläggare HR-chef
Informationsklass Intern		Datum för senaste revidering 2019-03-12

## Bilaga 4 – Regler för Guldeken

För att en anställd i Banken ska bli andelsberättigad i resultatandelssystemet Guldeken gäller fr.o.m. 2005-01-01 följande:

- Anställda som grovt misskött sig är inte andelsberättigade till Guldeken
- Guldeken omfattar tillsvidareanställda i Banken och andelar utgår fr.o.m. det datum den anställde blir tillsvidareanställd och som motsvarar tjänstgöringsgraden.
- Vikarier och provanställda som är anställda den 31/12 innevarande år och som dessutom varit i tjänst i minst 6 månader sammanhängande, erhåller andelar för den totala sammanhängande anställningstiden under året.
- Den anställde ska ha varit i tjänst i Banken och bidragit till de kriterier som fastställts för att få ta del av avsättningen till Guldeken.
- De frånvar oanledningarna som anges nedan påverkar inte andelsberäkningen.
- En anställd som under året börjar eller slutar sin anställning får andelar motsvarande anställningstiden (beaktat reglerna ovan).
- Tjänstledighet eller annan frånvaro som är semesterkvalificerande (se § 17 Semesterlagen) påverkar inte andelsberäkningen, t.ex<sup>6</sup>:
  - Vi sjukdom är högst 180 dagar per kalenderår semesterkvalificerande.
  - Vid arbetsskada är hela kalenderåret semesterkvalificerande. Har sjukfrånvaron (inkl. arbetsskada) varat oavbrutet 2 hela kalenderår efter det år insjuknandet skedde skall frånvarotid därefter inte ge rätt till andelar.
  - Föräldraledighet med föräldrapenning är högst 120 dagar semesterkvalificerande (180 för ensamstående förälder).
  - För övrig ledighet (risk för överförande av smitta, utbildning, värnplikt och svenskundervisning etc.) se Semesterlagen.
- Den anställde erhåller andelar motsvarande tjänstgöringstid inkl. semesterkvalificerande frånvaro.
- Icke semestergrundande frånvaro påverkar däremot beräkning av andelar som innebär att den frånvaron inte berättigar till Guldekenandelar.

<sup>6</sup> I det fall Semesterlagen anger andra regler avseende vad som är semesterkvalificerande gäller Semesterlagen före denna policy.