

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Ägare</b>	<i>Styrelsen</i>
<b>Bankens versionsnr</b>	<i>720. 009</i>	<b>Ansvarig för implementering</b>	<i>VD</i>
<b>Gäller för</b>	<i>Ölands Bank AB</i>	<b>Distribution</b>	<i>SORC samt på extern hemsida</i>
<b>Beslutad av</b>	<i>Styrelsen</i>	<b>Dokumentplats</b>	
<b>Fastställelse och revision</b>	<i>Styrelsen årligen</i>	<b>Informationstyp</b>	<i>Publik</i>
<b>Datum för fastställelse</b>	<i>2022-03-18(ersätter 2021-03-05)</i>	<b>Rättslig grund</b>	<i>FFFS 2011:1, 2016:29 och 2018:10, CRR, CRDIV, EBA:s riktlinjer GL/2016/06 och GL/2021/04, MIFIDII, IDD och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 .</i>
		<b>Sidan</b>	<b>1</b>

# Ersättningspolicy

## 1. Syfte och bakgrund

- 1.1 Ändamålet med denna policy är att fastställa enhetliga och övergripande principer och praxis för ersättning i hela banken och för samtliga anställda. Banken tillämpar, vilket framgår längre fram i denna policy, totalersättning, som inkluderar fast och rörlig ersättning, pensionsplaner och övriga förmåner. Banken är medveten om vikten av välbalanserade ersättningspaket, beroende på verksamhet och lokala marknadsbehov, Bankens värderingar samt vikten av att ersättningen överensstämmer med och främjar en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till överdrivet risktagande eller motverkar Bankens långsiktiga intressen.
- 1.2 Banken strävar efter stabila ersättningsarrangemang som överensstämmer med kraven i externa regelverk, däribland Finansinspektionens regler. Policyn ger ett övergripande ramverk för bankens arbete inom området. Dessutom strävar banken efter att fullgöra gällande krav på transparens i förhållande till ersättningsarrangemangen. Det innebär att information som uppfyller kraven i [bilaga 3, nedan](#), kommer att publiceras varje år.
- 1.3 Den här policyn gäller för ersättning till samtliga anställda i banken.
- 1.4 Termer och definitioner som avser denna policy återfinns i punkt 7.

## 2. Ersättningsfilosofi

### Totalersättningsstrategi

- 2.1 Banken erbjuder konkurrenskraftig men inte marknadsledande ersättning som baseras på affärs- och lokala marknadsbehov, och som fastställs oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt ursprung, religiös eller annan övertygelse, funktionshinder, sexuell inriktning eller ålder.
- 2.2 Banken tillämpar en totalersättningsstrategi som syftar till att
- främja arbetet med att locka och behålla människor med förmåga, erfarenhet och kompetens att leverera bankens strategi
  - uppnå en balans mellan aktieägarnas och medarbetarnas belönings- och riskexponering

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Sidan</b>	2
<b>Bankens versionsnr</b>	720.009		

- motverka överdrivet risktagande och ge medarbetarna incitament att leverera hållbara resultat som överensstämmer med de strategiska målen samt främja en sund och effektiv riskhantering
- anpassa ersättningsincitament efter kundernas intresse, för att undvika att ersättningen blir en drivkraft för felaktig försäljning och negativa konsekvenser för kunderna
- leverera ersättningar som är genomförbara och lämpliga i förhållande till mervärdet för aktieägare och medarbetare
- uppmuntra till beteende som speglar bankens värderingar och serviceåtagande gentemot kunderna
- vara hållbar och etisk ansvarsfull, samt
- stötta Bankens mål och vision.

2.3 Ersättning till underordnade beslutas av respektive chef. Ett sådant beslut måste i sin tur godkännas av VD (den s.k. farfarsprincipen).

### **Fast ersättning**

2.4 Fast ersättning utgör den primära delen av ersättningen. Den speglar befattningens beskaffenhet och ansvar, den anställdas resultat och marknadsvillkoren.

2.5 Fast ersättning under en uppsägningsperiod, som är 6 månader, till VD och andra ledande befattningshavare i bankledningen utgörs under uppsägningstiden av ordinarie ersättning. VD har därutöver rätt till avgångsvederlag om 12 månadslöner.

2.6 Pensionsförmåner ska normalt beviljas i enlighet med kollektivavtal, regler och praxis. Pensionsförmåner för VD och ledande befattningshavare i bankledningen omfattas av samma pensionsregler som för övriga medarbetare.

### **Rörlig ersättning**

2.7 Rörlig ersättning är en del av ersättningen som syftar till att premiera ett visst beteende och främja önskvärda resultat, skapa en balans mellan belöning och riskexponering gentemot aktieägarna, öka motivationen och främja en resultatdriven kultur i banken.

2.8 Rörlig ersättning kan endast beviljas som en del av bankens program för rörlig ersättning, Guldeken, som godkänts av styrelsen eller på annat sätt beskrivs i denna policy. Styrelsen ska i möjligaste mån följa årsstämman beslut. För beskrivning av Guldeken-programmet, se avsnitt 3 och bilaga 2.

2.9 Banken tillämpar inte rörlig ersättning som innefattar diskretionära pensionsförmåner.

2.10 Banken tillämpar ingen rörlig ersättning som grundar sig på medarbetares individuella prestationer.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Sidan</i>	3
<i>Bankens versionsnr</i>	720.009		

## Balans mellan fast och rörlig ersättning

2.11 Om ersättningen inkluderar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Den fasta ersättningen ska utgöra en tillräckligt stor del av den totala ersättningen så att det är möjligt att den rörliga ersättningen blir noll.

## Specifika ersättningsdelar

2.12 Ersättning som betalas ut i samband med att en anställning upphör ska vara proportionerlig mot medarbetarens prestationer under anställningen och ska inte belöna osunt risktagande.

2.13 Extrabelopp eller förmåner, däribland gratifikationer, som är en del av ett allmänt, icke-diskretionärt, lokalt och/eller bankomfattande belöningsprogram och som inte innebär några incitamentseffekter när det gäller risktagande kan erbjudas om bankens ersättningskommitté godkänner det.

2.14 Bonus för att stanna kvar i organisationen får endast beviljas om bankens ersättningskommitté godkänner det.

2.15 Utköp av tidigare kontrakt är endast tillåtet i samband med nyanställning, om det finns exceptionella skäl, och ska betalas ut under första anställningsåret. Utköp av ett tidigare kontrakt får endast beviljas om bankens styrelse godkänner det.

## Risakanalys

2.16 När den här policyn antogs utgick man från antaganden som finns i bilaga 1: Riskanalys avseende bankens ersättningspolicy och ersättningsystem, nedan.

## 3. Program för rörlig ersättning – Resultatbaserad ersättning - Guldeken

3.1 Varje år beslutar styrelsen om mål som ska ingå i bankens modell för resultatbaserad ersättning – Guldeken.

Följande kriterier gäller för modellen:

Banken har ett resultatandelssystem, Guldeken, som baserar sig på måluppfyllelse för hela banken. Alla anställda, utom VD, omfattas. Valet av anställda som omfattas baserar sig på en av styrelsen gjord riskbedömning. Banken gör varje år avsättningar till Stiftelsen Guldeken.

Ledningen utarbetar förslag på mål med en monetär fördelning per enskilt mål som styrelsen därefter beslutar. Målen ska vara väl förankrade till de av styrelsen uttalade strategiska målen för banken.

Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

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

Anställningstidens längd samt omfattning under kvalifikationsåret (året närmast före det år då beslut om avsättning meddelas) ligger till grund för hur stor andel varje anställd är berättigad till. Styrelsen beslutar och beviljar avsättning utifrån den av ledningen redovisade måluppfyllelsen. Max avsättning är 1 prisbasbelopp (PBB) vilken fonderas i fem år och därefter kan betalas ut, alternativt omfonderas ytterligare fem år. Omfondering

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy	<b>Sidan</b>	4
<b>Bankens versionsnr</b>	720.009		

av ett års andelar kan återupprepas vart femte år. För ytterligare information kring andelsreglerna se bilaga 2, nedan.

Inga andra arrangemang för rörlig ersättning tillåts, om detta inte anges uttryckligen i policyn. Program för rörlig ersättning ska följa bankens ersättningsfilosofi som anges i [punkt 2](#) ovan och de specifika kraven nedan.

## Övergripande prestationskriterier, risk och kapital

- 3.2 Den totala ersättning som banken ska betala får inte vara så hög att det kan påverka bankens förmåga att behålla en sund kapitalbas eller efter behov stärka kapitalbasen. Ekonomichefen ska göra en årlig bedömning av detta i samband med antagandet av Guldeken och utbetalning av densamma.
- 3.3 Rörlig ersättning ska baseras på relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier, som fastställts i syfte att öka bankens långsiktiga värde. Följaktligen ska det göras en bedömning av hur ersättningen kan påverka bankens vinst på längre sikt. Termen *mätbar* innebär att det i efterhand ska gå att utvärdera hur väl kriterierna har uppfyllts.

## Utbetalning och annullering

- 3.4 Den rörliga ersättningen betalas endast ut om detta bedöms berättigat med hänsyn till bankens finansiella hälsa.

## Väsentliga risktagare

- 3.5 Alla väsentliga risktagare i banken ska identifieras efter roll och på individuell basis. Dessa finns angivna i bilaga 1 nedan. Identifieringsprocessen ska dokumenteras och väsentliga risktagare ska göras medvetna om effekterna av deras status.

## Övrigt

- 3.6 Alla medarbetare som jobbar med försäkringsdistribution och bolånerådgivning ska identifieras efter roll och på individuell basis. VD ska säkerställa att det finns dokumenterade rutiner för att identifiera dessa anställda som omfattas av externa krav.

## 4. Styrning och kontroll osv.

### Styrelsen

- 4.1 Styrelsen har det övergripande ansvaret för att säkerställa att det finns lämpliga rutiner för att denna policy ska kunna implementeras i banken. Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Ölands Banks ersättning. Den slutgiltiga ersättningen till anställda beslutas oftast inte av styrelsen. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyn. Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till verkställande ledning och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner. Till grund för styrelsens beslut om ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, fogad till denna policy som bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på Ölands Banks riskprofil samt att

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Sidan</b>	5
<b>Bankens versionsnr</b>	720.009		

bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i Ölands Bank. Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott, se 4.2 nedan.

## Ersättningsutskott

4.2 Ölands Banks styrelse har utsett ordföranden och vice ordföranden i banken till att utgöra ersättningsutskott. Ölands Banks styrelse bedömer att ersättningsutskottet har kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen bereder beslut om ersättning till bankledningen och ansvariga för kontrollfunktioner. I beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

## Chefsansvar

4.3 Varje chef ansvarar för inrättande och uppföljning av individuella prestationskriterier i PD-processen för sina direkt underställda. Dessutom ska varje ansvarig chef se till att alla medarbetare inom personens ansvarsområde får information om vilka kriterier som utgör grunden för deras ersättning och hur deras respektive prestationer bedöms. Information ska även ges till anställda om ersättningspolicyn och det beslutade ersättningssystemet.

4.4 VD är ansvarig för att leda arbetet med att fastställa och följa upp implementeringen av gemensamma processer och standarder enligt [punkt 2](#) och [punkt 4.4](#) i denna policy i banken. Detta inkluderar även strukturen för att fastställa individuella prestationskriterier och uppföljningsprocessen (PD-processen). Dessutom är det VD som ska säkerställa att information om hur denna policy och ersättningssystemen uppfyller gällande lagstiftning publiceras på bankens webbplats.

4.5 VD ska leda arbetet med att genomföra den årliga processen att identifiera väsentliga risktagare. VD ska även löpande följa upp bankens ersättningssystem och redovisa detta till ersättningsutskottet.

## Granskning av kontrollfunktioner

4.6 Bankens ersättningssystem ska årligen granskas av den oberoende compliancefunktionen eller internrevisionen.

## 5. Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. 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 att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

I Bankens årliga lönekartläggning ingår en genomgång av att ersättningarna är könsneutrala.

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy	<b>Sidan</b>	6
<b>Bankens versionsnr</b>	720.009		

## 6. Rutiner för behandling av personuppgifter

6.1 Det ska finnas lämpliga rutiner för behandling av personuppgifter, i enlighet med GDPR, och/eller gällande interna regler.

## 7. Definitioner

I denna policy ska nedanstående begrepp, termer och uttryck ha definitionen nedan.

**Ersättning:** All ersättning och alla förmåner till en medarbetare (t.ex. lön, annan kontanterersättning, aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner).

**Verkställande ledning:** VD, stf VD, Ekonomichef, Affärsutvecklingschef och Risk- och kreditchef.

**Kontrollfunktioner:** Bankens funktioner för riskkontroll, compliance och internrevision eller motsvarande.

**Väsentlig risktagare:** En medarbetare i banken som tillhör en kategori av medarbetare vars professionella aktiviteter har en väsentlig påverkan på riskprofilen för banken enligt ytterligare specifikation i bilaga 1.

**Rörlig ersättning:** Ersättning som inte i förväg fastställts till ett visst belopp eller storlek. Lön som inte är (i) permanent och kopplad till befattningen/ansvaret, (ii) förutbestämd, dokumenterad och transparent, (iii) icke-diskretionär och icke-återkallelig, definieras som rörlig ersättning. I detta sammanhang inkluderar rörlig ersättning inte provisionsbaserad ersättning.

**Retentionsbonus:** Ersättning som betalas ut förutsatt att personal stannar kvar i banken under en förutbestämd tidsperiod.

**Utköp från ett tidigare kontrakt:** Ersättning som betalas ut för att kompensera för uppskjuten rörlig ersättning som minskats eller annullerats av en tidigare arbetsgivare på grund av att medarbetaren sagt upp sitt kontrakt.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Sidan</i>	7
<i>Bankens versionsnr</i>	720.009		

# Bilaga 1

## RISKANALYS AVSEENDE BANKENS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

### Syfte och bakgrund

Syftet med genomförd riskanalys har varit dels att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och dels identifiera och bedöma de risker som banken är eller kan komma att bli exponerade för på grund av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Identifierade personer och risker beaktas vid beslut om ersättningspolicyn och ersättningssystemet.

Enligt FFFS 2011:1 ska banken i riskanalysen beakta samtliga risker som banken är eller kan komma att bli exponerade för. Beskrivningen i denna bilaga redogör för de risker som banken anser hänförliga till bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Bankens övriga väsentliga risker identifieras och bedöms i bankens årliga övergripande riskanalys som utmynnar i kontrollfunktionernas årsplaner.

### Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Ölands Banks verksamhetsområde omfattar 2 kommuner. Ölands Bank har 2 kontor och bedriver lokal bankverksamhet riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Medelantalet anställda är 48 st under 2021 och affärsvolym ultimo uppgår till 18 762 mkr per den 31 december 2021.

### Resultat av genomförd riskanalys

#### ***Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil***

Banken har i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter dels genom egen analys identifierat och dels genom att följa kvalitativa och kvantitativa kriterier i EU-kommissionens delegerande förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 identifierat bankens anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Dessa personer är:

#### **Verkställande ledning**

VD, Anneli Nilsson  
 stf VD och Risk- och kreditchef, Ove Evaldsson  
 Ekonomichef, Emelie Salleke  
 Affärsutvecklingschef, Frida Johansson

#### **Ledare av den dagliga verksamheten**

Privat- och kundservicechef, Anders Nordh  
 Företagschef, Mikael Hansson (fr.o.m. 2022-04-04)  
 Marknadsansvarig, David Emilsson  
 Vid förra riskanalysen (2021-03-05) ingick Frida Johansson som ledare av den dagliga verksamheten.

#### **Kontrollfunktioner**

Riskkontrollfunktionen, compliancefunktionen och internrevisionsfunktionen är outsourcade.

<b>Dokumentnamn</b>	<i>Ersättningspolicy</i>	<b>Sidan</b>	8
<b>Bankens versionsnr</b>	720.009		

### **Identifierade och bedömda risker till följd av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem**

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 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, VD exkluderad, erhålla en ersättning i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken om max 1 prisbasbelopp (PBB). Avsättningen baseras på hela bankens resultat och/eller på de mål som styrelsen fastställer. Resultatandelarna fonderas och kan lyftas först tidigast fem år efter intjäningsåret.

Risken att ersättningspolicyn inte är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering hanteras dels genom det relativt låga tak som finns uppsatt för den resultatbaserade ersättningen, (Guldeken) dels genom att VD, som bankens främsta risktagare inte omfattas och dels genom att den resultatbaserade ersättningen inte är individuell utan baseras på bankens och de anställdas totala resultat och prestationer och uppfyllelse av aktivitetsmål.

Vidare hanteras risken genom att bankens oberoende kontrollfunktioner är representerade i olika delegationer, råd och utskott enligt följande:

Riskkontrollfunktionen deltar i bankens Risk- och compliancerådet (RoC-rådet), samt i Risk- och revisionsutskottet (RRU) (adj.) och rapporterar direkt till styrelsen vid överträdelser av fastställda mandat och risknivåer.

Compliancefunktionen deltar i bankens Risk- och compliancerådet (RoC-rådet), samt i Risk- och revisionsutskottet (adj.) och rapporterar direkt till styrelsen.

Bankens ersättningssystem granskas årligen av den oberoende compliancefunktionen eller av internrevisionen. Detta som ett led i att minska risken för att bankens ersättningspolicy och ersättningssystem inte är i enlighet med de externa krav som ställs i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Risken att bankens ersättningspolicy och ersättningssystem skapar intressekonflikter vid val av produkt/tjänst till kund då produktmål ska uppnås bedöms vara hanterad i och med att den begränsade resultatbaserade ersättningen till resultatandelsstiftelsen är gruppbaserad och aldrig kommer att leda till att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.



<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Sidan</i>	9
<i>Bankens versionsnr</i>	720.009		

## Bilaga 2

### ANDELSREGLER GULDEKEN

Andelsberättigad är den som under kvalifikationsåret (året närmast före det år då beslut omöverföring meddelas) varit anställd och tjänstgjort i Ölands Bank AB

Med tjänstgöring enligt anställningsavtalet jämställs frånvaro med anledning av

- (a) tjänstledighet med full lön
- (b) militär grundutbildning och repetitionsutbildning
- (c) sjukfrånvaro mellan sjukskrivningsdag 1-90
- (d) föräldraledighet under vilken föräldrapenningtillägg (10%) utgår från banken.  
(föräldraledighet utan föräldrapenningtillägg från banken som sammanlagt understiger 10 dagar under ett kalenderår påverkar inte tilldelningen)
- (e) tjänstgöring i annat företag, organisation eller dylikt på uppdrag av arbetsgivaren
- (f) annan tjänstledighet som inte överstiger tre månader, om anställningen varat hela kvalifikationsåret.

Andelsberättigads rätt i det överförda beloppet uttrycks i andelspoäng och anges med tre decimaler. Heltidstjänstgöring under ett år ger 1,000 andelspoäng.

Andelspoäng lägre än 0,250 medför inte rätt till andel i det överförda beloppet.

Till grund för beräkning av storleken av de andelsberättigades andel i de överförda medlen skall den andelsberättigades genomsnittliga faktiskt avtalade, månatliga arbetstid läggas.

### UTBETALNING GULDEKEN

Andelarna fonderas i 5 år och kan därefter betalas ut. Man har också möjlighet att låta andelarna stå inne ytterligare 5 år (omfondering) innan de på nytt kan betalas ut. Denna omfondering av ett års andelar kan sedan återupprepas vart femte år.

Ett årsbesked som visar avsättning samt samlade andelar i Stiftelsen skickas ut under september/oktober varje år. Det år man har fria andelar (som varit fonderade i 5 år och/eller tidigare omfonderade andelar som stått inne 5 år) får man ett brev i slutet av januari. Man kan få alla de fria andelarna utbetalda alternativt en del av dessa, dock minst 10 st. De andelar som inte tas ut omfonderas i ytterligare en femårsperiod. Utbetalning av andelar sker i april månad.

### Risicanpassning

I FFFS 2011:1 (4 kapitlet) ställs krav risicanpassning av ersättningssystemets struktur om ersättningssystemet innehåller rörliga delar. Bankens Guldeken-program är ett brett bonusprogram som omfattar alla anställda (exklusive VD) och baserar sig på kollektiva prestationer. Ersättningsnivån är lika för alla och den maximala ersättningsnivån är relativt låg i förhållande till medarbetarnas fasta lönedelar. På grundval av detta bedöms inte ovan nämnda risicanpassningskrav behöva tillämpas för Guldeken-programmet.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Sidan</i>	10
<i>Bankens versionsnr</i>	720.009		

## **Bilaga 3**

# **Offentliggörande av upplysningar och intern transparens**

På Bankens hemsida finns uppgifter om hur Bankens tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

På Bankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Banken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

## **Innehållskrav för årsinformation**

Relevant och tydlig information om Ölands Banks ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Ölands Banks webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Ölands Bank 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 för ersättningar samt
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.