

# Information om ersättningssystem i Dalslands Sparbank

Informationen lämnas enligt Finansinspektionens föreskrifter 2014:12 och 2011:1 samt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

## Ersättningspolicy

Sparbankens ersättningspolicy fastställdes av styrelsen 2021-09-23 (2021-05-21).  
Ersättningspolicyn ska omprövas minst årligen.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i Sparbanken. Styrelsen ansvarar också för riskanalys och uppföljning av tillämpningen av ersättningspolicyn. Inom styrelsen är ordföranden särskilt ansvarig för frågor om ersättning till Sparbankens anställda.

All eventuell rörlig ersättning beslutas av styrelsen.

## Ersättningssystem

Anställda i Sparbanken har rätt till ersättning vilken kan bestå av en kombination av en fast grundlön, rörlig ersättning, andra förmåner samt avtalspension.

Sparbankens ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, dels syfta till att öka den anställdes motivation och dels vara långsiktigt värdeskapande och i enlighet med en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Fast ersättning fastställs individuellt för anställda i Sparbanken, med beaktande av de regler som fastställs i kollektivavtal och lokala avtal.

Avsättning till Sparbankens resultatandelssystem sker i förhållande till hur de av styrelsen uppsatta målen avseende kvalitet, aktivitet och resultat uppnåtts.  
Resultatandelar utgår inte om Sparbankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

Sparbankens resultatandelssystem omfattar:

- alla tillsvidareanställda,
- visstidsanställda och timanställda med ackumulerad arbetstid motsvarande minst 50 % av en årlig heltidstjänst,
- visstidsanställda och timanställda som arbetat mindre än 50 % av en årlig heltidstjänst, om de varit delaktiga i ett delmål.

Rörlig ersättning kan f.n. maximalt uppgå till 50 000 kr per heltidsanställd och år.

En andel i resultatandelssystemet ska vara lika stor för alla, oavsett yrkesroll, beräknat på årlig heltidstjänst och reduceras proportionerligt i förhållande till tjänstgöringsgrad.

Utbetalning av resultatandelar kan ske dels kontant via lön till viss del, dels genom avsättning till stiftelsen Guldeken. Utbetalning av resultatandel från stiftelsen Guldeken kan ske tidigast efter fem års fondering.

Genom att fastställa tak för möjligheten till rörlig ersättning vilket understiger 50 000 EUR, omfattas Dalslands Sparbank inte av reglerna för uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning.

Ingen anställd har fått ersättning överstigande 1 miljon EUR.

## Ersättning 2021

Utfallet av Sparbankens resultatandelssystem för 2021 uppgick till 47 500 kr per heltidsanställd. Det har varit möjligt för Övriga anställda att välja kontant utbetalning via lön upp till 20 000 kr. Belopp som inte tagits ut kontant via lön har avsatts till stiftelsen Guldeken.

### **Totalt belopp resultatandelar 2021**

utbetalt genom avsättning till stiftelsen Guldeken  
utbetalt kontant via lön

**2 425 tkr**  
1 921 tkr  
504 tkr

Belopp i tkr	Verkställande ledning och andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil (9 personer)	Övriga anställda (58 personer)	Totalt (67 personer)
<b>Total ersättning</b>	<b>7 817</b>	<b>21 317</b>	<b>29 134</b>
<b>Fast ersättning</b>	<b>7 491</b>	<b>19 218</b>	<b>26 709</b>
<b>% av total ersättning</b>	<b>95,83%</b>	<b>90,15%</b>	<b>91,68%</b>
<b>Antal anställda</b>	<b>9</b>	<b>58</b>	<b>67</b>
<b>Rörlig ersättning (Resultatandelar)</b>	<b>326</b>	<b>2 099</b>	<b>2 425</b>
Avsatt till Guldeken	402	1 519	1 921
Kontant utbetald	0	504	504
<b>% av total ersättning</b>	<b>4,17%</b>	<b>9,85%</b>	<b>8,32%</b>
<b>Antal anställda</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>59</b>