

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

Ersättningspolicy

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

Innehållsförteckning

1. Externa och interna regelverk	2
1.1 Externa regelverk	2
1.2 Interna regelverk	2
2. Bakgrund och syfte	2
3. Definitioner.....	3
4. Organisation och ansvar	4
5. Uppföljning och kontroll.....	4
6. Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning	4
6.1 Riktlinjer för ersättning	4
6.2 Fast ersättning.....	5
6.3 Rörlig ersättning	5
6.3.1 Grundförutsättningar	5
6.3.2 Mål.....	6
6.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
6.5 Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil	6
6.6 Resultatbedömning och riskjustering.....	6
6.6.1 Social hållbarhet och icke- diskriminering i ersättningsstrukturen.....	7
7. Resultatandelssystem.....	7
8. Offentliggörande av ersättningar	8
8.1 Information till anställda	9
9. Fastställande och uppdatering	9
Bilaga 1 Riskbedömning	10
Bilaga 2 Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken.....	12

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

1. Externa och interna regelverk

1.1 Externa regelverk

- 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 försäkringsdistribution (FFFS 2018:10)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 av den 25 mars 2021.
- EBA:s riktlinjer, EBA/GL/2021/04, för en sund ersättningspolicy.

1.2 Interna regelverk

- Policy för styrning, riskhantering och kontroll.
- Policy för hantering av operativa risker
- Personalpolicy
- Personalförmåner
- Policy för legala risker
- Policy för etik- och intressekonfliktshantering
- Policy för Spara och Försäkra
- Policy för Värdepappersrörelsen
- Policy för Försäkringsdistribution
- Hållbarhetspolicy

2. Bakgrund och syfte

Markaryds Sparbanks (nedan kallad Sparbanken) långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med gällande lagkrav bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och transparens. Sparbankens ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering.

Ersättningssystemet ska överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, strategier för hållbarhet 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 anställda 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.

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

3. Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

Om ersättning kan särskilt nämnas att personal i Sparbanken ej erhåller provision från exempelvis förmedling av försäkringar eller värdepapper. Mer information om sådan provision som tillfaller Sparbanken återfinns i Policy för Spara och Försäkra, Policy för försäkringsdistribution och Policy för värdepappersrörelse.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Sparbanken har enbart rörlig ersättning i form av avsättning till en resultatandelsstiftelse. Avsatta medel till resultatandelsstiftelsen är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Sparbankens resultat- och balansräkning.

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 dem som härstammar från investeringens verksamhet kan exponera en investering för hållbarhetsrisk.

Med Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil avses följande:

1. Styrelseledamöter och anställda som ingår i den verkställande ledningen,
2. Anställda med ledningsansvar för Sparbankens kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter,
3. En anställd som har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret om
 - a) hans eller hennes ersättning är lika med eller högre än 500 000 euro och lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen ges till de som avses i 1, och
 - b) han eller hon arbetar inom en väsentlig affärsenhet och tjänsten är sådan att den har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil.
4. Andra anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § (FFFS 2011:1) eller enligt den delegerade förordningen som Europeiska kommissionen antagit med stöd av artikel 94.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Sparbankens ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Sparbankens tillämpning av definitionen verkställande ledning avser enbart verkställande direktör trots att delar av Sparbankens administrativa personal kan anses ingå i Sparbankens ledningsgrupp och är direkt ansvariga inför den verkställande direktören. Tillämpningen grundar sig i att dessa medarbetare, trots omnämning som exempelvis affärschef, ekonomichef eller liknande, inte har den profil och verkställande befogenhet som en sådan chefsroll hade haft i ett större företag. Sparbanken

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

gör bedömningen att ingen, förutom den verkställande direktören, kan anses vara i en sådan position att de väsentligen kan påverka bankens risknivå. Mot bakgrund av detta vore det inte lämpligt med hänsyn till Sparbankens storlek och interna organisation att uppfylla krav avseende omnämnd personal såsom att styrelsen ska besluta om deras ersättning.

4. Organisation och ansvar

Sparbankens ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen.

Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till den verkställande ledningen eller till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner. Styrelseledamöter som ingår i den verkställande ledningen eller som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner får inte ta del i beslut enligt ovan.

Styrelsen utser en ersättningskommitté eller en särskild ledamot i styrelsen som ska bereda styrelsebeslut om ersättning enligt ovan och utföra en oberoende bedömning av Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut om ersättning ska hänsyn tas till eventuella investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Till grund för styrelsens beslut om ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning (bilaga 1). Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda vars arbetsuppgift har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med Sparbankens ersättningssystem.

Styrelsen fastställer målen i resultatandelssystemet utifrån förslag från bankens medarbetare. Om målen uppfylls betalas ersättning ut via Guldeken

Styrelsen ska beakta ersättningspolicyen vid utvärdering av Sparbankens interna kapitalutvärdering.

5. Uppföljning och kontroll

Sparbanken utser en oberoende kontrollfunktion som när det är lämpligt, och i vart fall årligen, ska granska huruvida Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Sparbankens ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

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

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

skydda Sparbankens kunder och investerare. De ersättningar Sparbanken betalar ut får inte äventyra Sparbankens långsiktiga resultat och ekonomiska ställning genom att till exempel begränsa möjligheten att redovisa ett positivt resultat över en konjunkturcykel eller att uppfylla vid var tid lagstadgade krav på Sparbankens kapitalbas.

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 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 ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättningar. Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga samt syfta till att höja de anställdas motivation och långsiktiga värdeskapande men också innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och om det finns skäl för det. Ersättningen ska begränsas till det första anställningsåret.

I samband med att en anställning upphör ska Sparbanken säkerställa att ersättning som utgår står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att inte osunt risktagande belönas. 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.

Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till på förhand beslutade och 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 för en heltidstjänst (justerad efter tjänstgöringsgrad). Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande. Se mer om förutsättningar för rörlig ersättning i bilaga 2 och om resultatandelssystemet i kapitel 7.

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

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

6.3.2 Mål

Den rörliga ersättningen 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.

6.4 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 anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på personens fasta anställning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 10 % av en medarbetares fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.5 Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Med utgångspunkt i genomförd riskbedömning (se bilaga 1) har Sparbanken bedömt att följande personer tillhör gruppen "anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil":

- De personer som ingår i den verkställande ledningen,
- Styrelseledamöter,

Särskilda riktlinjer bör upprättas för ersättningssystem till denna personalkategori om den rörliga ersättningen utgör mer än 50 000 euro av personens årliga ersättning och motsvara mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning. I sådana fall ska lägst 40 % av rörlig ersättning för denna personalkategori vara uppskjuten i minst fyra år samt kunna bortfalla helt om Sparbankens mål och kriterier för ersättning inte uppfylls. I dagsläget uppfyller ingen i Sparbanken en nivå för att restriktionen ska vara tillämplig.

Dock omfattas dessa anställda, förutom styrelseledamöter, vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelsen, vilket är rimligt, då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande med en väl avvägd risknivå för Sparbanken. Den rörliga ersättningen till anställd enligt ovan särskiljer sig dock inte från den som ges till övriga anställda utan utgår från samma premisser och belopp. Kriterierna till den här kategorin ska vara identiska med kriterier för övriga anställda och alltid dokumenteras.

6.6 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att anställda i Sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för behållningen av

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

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 innan den resultatbaserade ersättningen betalas ut. 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 avväjrer ett risktagande.

6.6.1 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 lön (eller minimilön och förmåner) på samma grund. Utifrån vad som följer av anställningen såväl direkt som indirekt för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det föreligger 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 inom samma yrkeskategori erbjuds samma möjligheter i fråga om sin anställning. Detta är en grundförutsättning för att uppnå en socialt hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv.

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 anställda i banktjänst, exklusive VD, och ska inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande.

Resultatandelssystemet syftar till att understödja utbildningsåtaganden inom Sparbanken såsom exempelvis kompetensutveckling inom finansiell rådgivning. Avsättning ska ske utifrån de kriterier som styrelsen fastställer årligen. Gemensamt för de uppsatta kriterierna är att de ska vara kvantifierbara och avstämningsbara vid årets slut eller strax därefter och att Sparbankens målsättning inte ska kunna nås genom enskilda insatser.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken Sparbankens anställda 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 anställd ska inte kunna påverka avsättningens storlek.

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

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

ske för det fall Sparbanken uppvisar ett negativt resultat eller bedöms komma att få en negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat.

Fastställande av Sparbankens rörelseresultat sker enligt följande modell:

- Rörelseresultat före bokslutsdispositioner och skatt dock med återföring av årets resultatpåverkande avsättningar till resultatandelssystemet
- Aktieutdelningar samt värdeförändringar obligationer avräknas från rörelseresultatet
- Kostnader för fastighetsrenovering avräknas från rörelseresultatet

Vid avsättning till resultatandelssystemet ska följande process tillämpas:

- 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.
- Under 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 resultatandelsstiftelsen Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig av föregående års (år 1) utfall enligt ovanstående punkt. Avsättning ska inte ske för det fall banken 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 anställd, utan samtliga beslut som rör resultatandelssystemet ska fattas självständigt och på eget initiativ av Sparbankens styrelse.

8. Offentliggörande av ersättningar

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).

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp på ersättningar.
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

8.1 Information till anställda

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

9. Fastställande och uppdatering

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

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

Bilaga 1 Riskbedömning

Bakgrund

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

Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbankens Ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

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 ersättningssystemet 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 VD och anställda 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 anställda i dessa kategorier, som trots sin position, inte kan påverka Sparbankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas om de inte definitionsmässigt redan faller under exempelvis verkställande ledning. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Markaryds Sparbank är en självständig Sparbank vars verksamhetsområde omfattar Markaryds kommun. 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. Antalet medarbetare är ca 15 årsarbetare.

Sparbanken är klassificerat inom kategorin ”små och icke-komplexa institut”¹ och regelverksåtgärder ska tillämpas proportionerligt.

¹ Enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (tillsynsförordningen).

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

Rörliga ersättningar i Sparbanken

Samtliga anställda (utom VD) omfattas av Sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till 35 000 kr per heltidsanställd och år. Utfallande belopp avsätts till stiftelsen *Guldeken*. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

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.

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.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

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

- VD
- Styrelseledamöte

Då rörlig ersättning är maximerad till 35 000 kr per heltidsanställd och år omfattas särskilt reglerad personal inte av uppskjuten utbetalning.

Även om styrelseledamöter och VD alltid måste anses ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil så är risken begränsad genom att ingen rörlig ersättning utgår till angivna personer.

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. Risken vad avser påverkan på Sparbankens kapital, likviditet och resultat (vid maxavsättning) är att anse som mycket ringa.

Bank	Markaryds Sparbank	Dokumentnummer	2.3
Beslutad av	Styrelsen	Datum för nyfastställelse	2022-06-29
Dokumentägare	VD	Ersätter datum	2022-02-23

Bilaga 2 Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken

Syfte

Syftet med den här bilagan är att ge Sparbankens anställda kännedom om vad som gäller för att kunna ta del av Sparbankens belöningssystem.

Grundkriterierna

Ersättningen ska baseras på Sparbankens rörelseresultat som fastställs enligt Resultatandelssystem. Om ersättning är aktuellt utbetalas den årsvis.

Vem får ta del av den rörliga ersättningen?

Belöningssystem som beskrivs i denna bilaga omfattar samtliga tillsvidareanställda, förutom VD.

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 minska 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

Ersättningen kan maximalt uppgå till 35 000 kr/tillsvidareanställd. För Sparbanken innebär det en totalkostnad på ca 620.000 kr.

Ersättningsnivåer och mål fastställs årligen av styrelsen.

Ersättningen kan helt utebli.

Vad består den rörliga ersättningen av?

Ersättningen fonderas i stiftelsen Guldeken med förvaltning i fem år med möjlighet till förlängning.

Fastställande av utdelning till tillsvidareanställda

Det är styrelsen som årligen, i mars efter klart bokslut, fastställer om utdelning sker.

Styrelsen är medveten om att pengar som är inbetalda i Guldeken inte kan återbetalas. Med hänsyn till Sparbankens nuvarande och bedömda framtida goda resultat är ovanstående totalkostnad 620.000 kr för Sparbanken hanterbar.

Kostnadsförda totalbelopp 2022

	Ledning	Övriga anställda
Löner och arvode	2177	6597
Resultatandelar	0	486