

## Information om ersättningar i Sparbanken Skaraborg AB (publ) 2022

*Informationen lämnas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2011:1 och artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag*

**Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och innebära en väl avvägd risknivå för banken. Banken tillämpar individuell lönesättning. Samtliga medarbetare i banken har även rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Utöver detta omfattas samtliga medarbetare av kollektivavtalad pension.**

Styrelsen har 2022-11-21 omprövat bankens ersättningspolicy. Policyn ses över årligen och vid behov. I policyn anges grunder för fastställande av ersättning till bankens anställda och hur uppföljning ska ske. Syftet är att främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Styrelsen har tillsatt ett ersättningsutskott för att göra en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem samt bereda de beslut som ska fattas av styrelsen. Ersättningssystemet fastställs årligen av styrelsen vid ett möte efter riskanalys i ersättningsutskottet. Fastställande av operativa verksamhetsmål till grund för ersättningssystemet kan därutöver fattas av VD. Ersättningsutskottet sammanträdde tre gånger under 2022.

Samtliga anställda omfattas av bankens resultatandelssystem. Avsättningar sker efter beslut av styrelsen för alla anställda till Stiftelsen Guldeken. Avsättningar baseras på samma villkor för bankledning och personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil som för övriga medarbetare. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Maximal ersättning uppgår till 48 300 kr per anställd, oavsett lönenivå. Bankens VD har rätt till lön under uppsägningstiden. Banken har därutöver inte lämnat några sådana utfästelser eller ingått några avtal om garanterad rörlig ersättning. Den fasta ersättningen är individuellt bestämd och utgör grundkompensation för prestation och uppfyllande av relevanta mål. Fast ersättning bestäms med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Den rörliga ersättningen syftar till att öka anställdas motivation och vara långsiktigt värdeskapande för banken. Kriterierna för resultatandelssystemet 2022 var uppdelat i tre delar. Försäljningsmål per tertial, lönsamhetsmål i relation till andra sparbanker samt en del av bankens merresultat (riskjusterat med beaktande av ett fastställt avkastningskrav). En förutsättning för att ersättning ska lämnas är att kärnprimärkapitalrelationen uppgick till 17 %. Samtliga mål är företagsövergripande. Banken har inte ersättningsnivåer som kräver uppskjutande av ersättning och ersättningen består endast av kontant avsättning till Stiftelsen Guldeken.

Den rörliga ersättningen är begränsad till högst 48 300 kr per anställd och är således låg i förhållande till den fasta ersättningen.

Utfallet av bankens resultatandelssystem för 2022 uppgick till 43 805 kr per heltidsanställd. Den totala avsättningen för 2022 uppgick till 5 758 495 kr inklusive kostnaden för särskild löneskatt.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar till den verkställande ledningen (8 personer) uppgick till 8 858 431 kr varav 435 104 kr avsåg rörlig ersättning. Kostnadsförda totalbelopp till den personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil (5 personer) uppgick till 4 009 918 kr varav 272 160 kr avsåg rörlig ersättning. All rörlig ersättning har lämnats genom utbetalning till Stiftelsen Guldeken. Uppskjuten ersättning saknas. Inga betalningar i samband med nyanställningar eller avgångsvederlag har lämnats.

Ersättningsnivåer överstigande 1 miljon EUR saknas.