



## Offentliggörande av uppgifter om ersättning

Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1), inkluderande förändringar genom FFFS 2014:22, 2016:25, 2020:30 samt 2021:17 samt Esma:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet) föreskriver att det måste finnas en ersättningspolicy som är fastställd av styrelsen.

Sparbankens ersättningspolicy är fastställd av styrelsen 2023-01-31 och anger riktlinjer för ersättningar till anställda i Sparbanken, samt hur styrelsen ska rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra i banken. All ersättning i Sparbanken ska styras av tydliga principer och Sparbanken ska regelbundet utvärdera vilka risker som är förenade med ersättningssystemet.

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Sparbankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation dels vara långsiktigt värdeskapande dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

Ersättningssystem avseende rörlig ersättning till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Ersättning till VD hanteras av en särskild ersättningskommitté som består av styrelsens ordförande, vice ordförande samt ytterligare en medlem ur styrelsen.

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

### Resultatandelsstiftelsen Guldeken

Alla anställda i banken, förutom VD, omfattas av rörlig ersättning, där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Avsättningen sker utifrån uppfyllandet av mål som styrelsen årligen fastställer för verksamheten.

För 2021 uppgick resultatandelarna i Sölvesborg-Mjällby Sparbank till 43 000 kr per heltidsanställd. Maxbelopp för rörlig ersättning var 2021 begränsat till 54 000 kr per heltidsanställd.

Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Rörlig ersättning till anställda syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för



banken samt får aldrig innebära att Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

I Sparbanken utgår ingen rörlig ersättning utöver avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Banken har således ingen rörlig ersättning kopplad till investerings- och försäkringsrådgivning och banken bedömer att ersättningspolicyn i alla avseenden är förenlig med de hänsyn som banken har att ta enligt Policy för integrering av hållbarhetsrisker i investerings- och försäkringsrådgivning om finansiella produkter och de krav som finns i offentlig reglering om integrering av hållbarhetsrisker (Disclosureförordningen<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.