



---

# Ersättningspolicy

---

<b>Fastställd av</b>	Styrelsen
<b>Datum för fastställande</b>	2021-02-26 (ersätter 2020-10-29)
<b>Dokumentägare</b>	Helena Nilsson
<b>Distribution</b>	Interna hemsidan

## Innehåll

1. Syfte .....	2
2. Mål.....	2
3. Omfattning.....	3
4. Organisation och ansvar .....	3
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning .....	3
4.2 Ersättningsutskott .....	3
4.3 Särskilt reglerad personal.....	3
4.4 Könneutralitet.....	3
5. Kriterier för ersättning.....	4
5.1 Fast ersättning - lön.....	4
5.2 Rörlig ersättning .....	4
5.2.1 Rörlig ersättning – avsättning till resultatandelsstiftelse .....	4
6. Uppföljning och kontroll.....	4
7. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens .....	5

### Externa regelverk

#### EBA

- EBA/GL/2015/22 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013
- EU-förordningen nr 604/2014 för fastställande av personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil

#### Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll
- FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar

### Interna regelverk

## 1. Syfte

Syftet med denna policy är att beskriva de grunder och principer som banken använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda samt vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil, s.k. särskilt reglerad personal. Bankens hantering av ersättning till anställda har sin grund i bankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot bankens regler för riskhantering. Ersättningspolicy visar också hur styrelsen analysera, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningssystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende).

## 2. Mål

Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska mål och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för banken. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och transparens.

Vad beträffar ersättningar till personalen är ett tydligt mål att fasta ersättningar är personalens levebröd och det som gemene man räknar med i kalkyl för sin inkomst.

De rörliga ersättningar banken beslutar om ska enbart vara en bonus, ingen kan förutsätta att den ger årlig utdelning.

### 3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda i Sparbanken Tanum. Ersättnings paket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.

### 4. Organisation och ansvar

#### 4.1 Beslut om ersättningssystem och riskbedömning

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken. Alla ersättningar och förmåner till reglerad personal beslutas av styrelsen. All rörlig ersättning, vanligtvis i form av resultatandelssystem, beslutats av styrelsen.

Fasta ersättningar och förmåner till övriga anställda beslutas av VD eller i enlighet av denne delegerat mandat.

#### 4.2 Ersättningsutskott

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning.

Inom styrelsen bildar ordförande och vice ordförande ersättningsutskottet för ersättningsfrågor till särskilt reglerad personal. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte ingå i ersättningsutskottet.

Ersättningsutskottet ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalysen för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyens lämplighet.

Utskottet bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till Styrelsen. Ersättningsutskottet lämnar förslag om ersättning till särskilt reglerad personal till styrelsen som tar beslut i frågan. Avseende ersättningar och förmåner till särskilt reglerad personal exklusive VD så förbereder VD underlag till ersättningsutskottet.

#### 4.3 Särskilt reglerad personal

Banken ska med utgångspunkt från en årlig genomförd riskanalys identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Dessa anställda utgör så kallad särskilt reglerad personal och som därigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende. Vilka personer som tillhör särskilt reglerad personal prövas årligen i en av styrelsen godkänd riskanalys.

Banken har bedömt att följande personer hörande till någon av nedanstående kategorier anses var särskilt reglerad personal:

- a) den verkställande ledningen<sup>1</sup>
- b) anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner

Övriga anställda i banken har i riskanalysen bedömts som ej tillhörande gruppen särskilt reglerad personal, VD ansvar för att all personal i banken delas in enligt de kriterier som anges ovan.

#### 4.4 Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyen 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.

---

<sup>1</sup> Definition av verkställande ledningen:

VD och andra personer i bankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD

## 5. Kriterier för ersättning

Enligt denna policy utgår fast ersättning till anställda enligt bankens personalpolicy och gällande kollektivavtal. Banken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar bankens mål och vision. Vidare ska ersättningsystemet vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande.

Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Rörliga ersättningsystem ska utgöra en underordnad del av de anställdas totala ersättning och det ska vara möjligt att sätta rörlig ersättning till noll, därför lämnas inga garantier om rörlig ersättning.

### 5.1 Fast ersättning - lön

Banken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllande av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Fast ersättning har ingen koppling till bankens resultat utan de anställda uppbär en kontant fast lön som utbetalas månadsvis innevarande månad. Grunden för lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes prestation

### 5.2 Rörlig ersättning

Rörliga ersättningsystem för anställda får aldrig äventyra bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Kriterierna är därför utformade för att undvika intressekonflikter och omotiverat risktagande samt stimulera till en långsiktigt sund och solid bankverksamhet. Målen kan vara kvalitetsmål, aktivitetsmål och/eller resultatmål.

Avgångsvederlag och gratifikationer räknas som rörlig ersättning. Dessa rörliga ersättningar kan i undantagsfall användas och beslutas enligt fastställda mandat av VD eller styrelsen,

#### 5.2.1 Rörlig ersättning – avsättning till resultatandelsstiftelse

Rörlig ersättning syftar till att öka de anställdas motivation och vara ett långsiktigt värdeskapande för banken. Förslag till rörlig ersättning prövas årligen i en riskanalys som godkänns av bankens styrelse. Efter genomförd riskanalys kan styrelsen besluta om eventuell avsättning till resultatandelsstiftelsen.

Kriterierna för rörlig ersättning, som ska vara begränsad till storlek, ska ha en väl avvägd risknivå för banken samt får aldrig innebära att bankens långsiktiga målsättning gällande kapital och likviditet äventyras.

I banken ska endast förekomma ett rörligt ersättningsystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningsystemet. I banken tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Samtliga tillsvidareanställda, förutom VD, omfattas av rörliga ersättningsystem.

Avsättning till resultatandelsstiftelsen får ske med maximalt 1,0 prisbasbelopp<sup>2</sup> per heltidstjänst och år. Detta innebär att regelverket kring uppskjuten ersättning till särskilt reglerad personal inte är tillämpligt.

Kostnaden för resultatandelssystemet inklusive löneskatt är maximerat till 5 % av årets resultat efter kreditförluster och skatt, under förutsättning att samtliga resultatandelsmål nås. Styrelsen har alltid rätt att besluta om att utbetalning av resultatandelar skall utgå, om synnerligare skäl föreligger.

## 6. Uppföljning och kontroll

Styrelsens beslut om storleken på det belopp för resultatandelar som ska betalas in till Stiftelsen Guldeken för enskilt år ska grunda sig på en redovisning över hur uppställda mål uppfylls.

VD ska redovisa bankens ersättningsystem samt efterlevnaden av denna policy för styrelsen.

---

<sup>2</sup>Prisbasbelopp 2021, 47 600 kr.

Bankens kontrollfunktion för ersättningsystem, funktion för riskkontrollen, ska självständigt årligen eller vid behov granska att bankens ersättningsystem är i överensstämmelse med beslutad Ersättningspolicy.

Bankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## **7. Offentliggörande av uppgifter och intern transparens**

På bankens hemsida finns uppgifter om hur banken tillämpar regler kring ersättningar till anställda.

Informationen innehåller:

- 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.

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

Information om bankens ersättningar lämnas i årsredovisningen och på bankens webbplats. Informationen finns tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syftet är att förklara hur banken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1)

---