



Offentliggörande av Tidaholms Sparbanks ersättningar 2018

Uppllysningarna lämnas i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12.

Sparbankens ersättningspolitik och praxis för medarbetarkategorier vilkas verksamhet i tjänsten väsentligt kan påverka institutets riskprofil

- a) I Tidaholms Sparbank är styrelsen det organ som är huvudansvarigt för övervakning av ersättningen under räkenskapsåret. Styrelsen sammanträder tio gånger per år, oftare vid behov. Ersättningspolicyn ses över årligen (eller vid behov) och antas av styrelsen vid ett sammanträde. Den senaste översynen år 2018 gjordes 2018-10-24. I policyn anges grunder för fastställande av ersättning till sparbankens anställda och hur uppföljning ska ske. Syftet är att främja en effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande. Styrelsens beslut om antagande av ersättningspolicy grundas på en analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra. I styrelsen är ordföranden särskilt ansvarig för ersättningsfrågor till anställda. Varje år granskas sparbankens årliga ersättningssystem av en kontrollfunktion som rapporterar till styrelsen.
- b) Tidaholms Sparbank har som princip att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll. Samtliga anställda förutom VD och compliance officer omfattas av sparbankens resultatandelssystem, som är ett system för rörlig ersättning. Avsättningar sker genom att styrelsen beslutar om budget och utbetalningen kan göras dels kontant eller dels genom avsättning till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Avsättningar till Stiftelsen Guldeken sker på samma villkor för sparbankens ledningsgrupp, förutom VD som är undantagen, som för övriga medarbetare. I ersättningspolicyn har styrelsen beslutat att maximal rörlig ersättning per anställd (oavsett lönenivå) får uppgå till ett prisbasbelopp per heltidsanställd (exklusive VD och compliance officer) år 2018. För sparbankens VD finns ett avtal som innebär att vid uppsägning från sparbankens sida utgår lön under uppsägningstiden som är 18 månader. Sparbanken har därutöver inte lämnat några sådana utfästelser eller ingått några avtal om garanterad rörlig ersättning.
- c) Den rörliga ersättningen syftar till att öka anställdas motivation och vara långsiktigt värdeskapande för sparbanken. Styrelsen har till VD delegerat att fastställa mål, metoder för uppföljning och bedömning samt regler för utbetalning. Resultatandelssystemet för år 2018 är uppdelat i tre delar: Ett årsmål (nyckeltal kopplade till styrkortet), två mål för våren (uppföljda kundkännedomar och andel cos-lån i förhållande till totalt utbetalda blacolån) och tre mål för hösten (andel cos-lån i förhållande till totalt utbetalda blacolån, andel digitalt anslutna kunder i förhållande till antal nya kunder samt andel lånelöften i COS i förhållande till antal utsälda lånelöften). I de fall sparbankens resultat före skatt per avstämningsdagen (beslutas av VD) är negativt utgår inga resultatandelar för perioden.



- d) Maximal ersättning per anställd (oavsett lönenivå) uppgår till 36 000 kronor år 2018 (under förutsättning att alla mål nås). Den rörliga ersättningen överstiger inte 100 % av den fasta delen av den totala ersättningen för varje enskild person. Den rörliga ersättningen betraktas därmed som låg i förhållande till den fasta ersättningen.
- e) Ersättning i form av aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar förekommer inte utöver vad som angetts ovan under punkten c.
- f) Ersättning i form av icke-kontanta förmåner förekommer inte, se vidare under punkten c.
- g) Utfallet av sparbankens resultatandelssystem år 2018 uppgick till 30 000 kronor per heltidsanställd. Den totala avsättningen för år 2018 uppgick till 1 271 558 kronor.
- h) Sparbanken har med utgångspunkt från genomförd riskanalys år 2018 bedömt att VD, företagsmarknadschef, administrativ chef, privatmarknadschef och kontorsansvarig Mullsjö är särskilt reglerad personal. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar till särskilt reglerad personal uppgick till 4 493 594 kronor varav 119 804 kronor avsåg rörlig ersättning och 4 373 790 kronor avsåg fast ersättning. Av den utbetalda rörliga ersättningen har 88 340 kronor utbetalats till Stiftelsen Guldeken och 31 464 kronor utbetalts kontant. Uppskjuten ersättning saknas. Inga betalningar i samband med nyanställningar eller avgångsvederlag har lämnats under räkenskapsåret.