

## Information om ersättningar i Sparbanken Skaraborg AB (publ) 2019

*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 2019-12-16 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. Styrelsens beslut om antagande av ersättningspolicy grundas på en analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra. Analysen har utförts av styrelsen i sin helhet. I styrelsen är ordföranden särskilt ansvarig för ersättningsfrågor till anställda. Ersättningssystemet fastställs årligen av styrelsen vid ett möte. Fastställande av operativa verksamhetsmål till grund för ersättningssystemet kan därutöver fattas av VD.

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 45 500 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 2019 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 16 %. 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 45 500 kr per anställd och är således låg i förhållande till den fasta ersättningen.

Utfallet av bankens resultatandelssystem för 2019 uppgick till 45 500 kr per heltidsanställd. Den totala avsättningen för 2019 uppgick till 5 736 539 kr inklusive kostnaden för särskild löneskatt.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar till den verkställande ledningen (8 personer) uppgick till 7 623 768 kr varav 436 610 kr avsåg rörlig ersättning. Kostnadsförda totalbelopp till den personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil (6 personer) uppgick till 4 379 006 kr varav 299 621 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.