

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## Ersättningspolicy

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## Innehållsförteckning

1.	Externa och interna regelverk .....	2
1.1	Externa regelverk .....	2
1.2	Interna regelverk .....	2
2.	Bakgrund och syfte .....	2
3.	Definitioner.....	3
4.	Organisation och ansvar .....	3
5.	Uppföljning och kontroll.....	4
6.	Hållbarhet.....	4
6.1	Social hållbarhet och icke- diskriminering i ersättningsstrukturen.....	4
7.	Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning .....	5
7.1	Riktlinjer för ersättning .....	5
7.2	Fast ersättning.....	5
7.3	Rörlig ersättning .....	5
7.3.1	Grundförutsättningar .....	5
7.3.2	Mål.....	6
7.4	Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
7.5	Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal.....	6
7.6	Resultatbedömning och riskjustering.....	7
8.	Resultatandelssystem.....	7
9.	Offentliggörande av ersättningar .....	8
10.	Information till anställda .....	9
11.	Fastställande och uppdatering .....	9
1.	Bilaga 1 Riskbedömning.....	10
	Bilaga 2 Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken.....	12

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## 1. Externa och interna regelverk

### 1.1 Externa regelverk

- Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)
- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution
- Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution (FFFS 2018:10)
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

### 1.2 Interna regelverk

- Policy för styrning, riskhantering och kontroll.
- Policy för hantering av operativa risker
- Personalpolicy
- Policy för legala risker
- Policy för etik- och intressekonfliktshantering
- Policy för Spara och Försäkra
- Policy för Värdepappersrörelsen
- Policy för Försäkringsdistribution
- Hållbarhetspolicy

## 2. Bakgrund och syfte

Markaryds Sparbanks (nedan kallad Sparbanken) långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelsen bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbankens ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämja med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, mål och strategier för hållbarhet, vara rimlig och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i Sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra Sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i Sparbanken.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

### 3. Definitioner

**Ersättning:** Alla ersättningar och förmåner till en medarbetare (till exempel kontant lön, bilförmåner och pensionsavsättningar). Det förekommer avsättning till en resultatandelsstiftelse till alla medarbetare i Sparbanken (förutom till VD).

**Rörlig ersättning:** Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Sparbanken har enbart avsättning till en resultatandelsstiftelse i form av rörlig ersättning. Till resultatandelsstiftelsen avsatta medel är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Sparbankens resultat- och balansräkning.

**Verkställande ledning:** VD. VD omfattas ej av Sparbankens resultatandelssystem.

**Medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil:** Medarbetare vars arbetsuppgifter Sparbanken har identifierat ha en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil som Sparbanken har identifierat enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig påverkan på ett instituts riskprofil.

**Hållbarhetsrisk:** Miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på en sådan investering som Sparbanken ger rådgivning om. Både miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade händelser eller förhållanden som är oberoende av investeringens verksamhet samt dem som härstammar från investeringens verksamhet kan exponera en investering för hållbarhetsrisk.

### 4. Organisation och ansvar

Sparbankens ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp.

Ersättningssystem till medarbetare i Sparbanken är styrelsens ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen. Styrelsen ska alltid besluta om ersättning till VD.

Till grund för styrelsens beslut om ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning (bilaga 1). Syftet med riskbedömningen är att identifiera medarbetare som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med Sparbankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

Styrelsen fastställer målen i resultatandelssystemet utifrån förslag från bankens medarbetare. Om målen uppfylls betalas ersättning ut via Guldeken. Utbetalning av resultatandelar ur Guldeken kan ske tidigast efter fem år.

Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande att ansvara för följande:

1. Beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen.
2. Beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Sparbankens ersättningssystem

Styrelseledamoten som utses att ansvara enligt ovan får inte ingå i Sparbankens verkställande ledning. Styrelseledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning. Styrelseledamoten ska göra en oberoende bedömning av Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

I beredningen av styrelsebesluten enligt ovan ska hänsyn tas till investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelsen ska beakta ersättningspolicyn vid utvärdering av Sparbankens interna kapitalutvärdering.

## 5. Uppföljning och kontroll

Sparbanken har utsett internrevisionen att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av bankens ersättningspolicy.

Denna oberoende funktion ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Sparbankens ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som den särskilt utsedde styrelseledamoten utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om ansvar ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

## 6. Hållbarhet

Sparbanken inkluderar en sund ersättningspolicy som en del i sin strategi för hållbarhet och för att möta de hållbarhetsrisker som finns. Den ersättningsstruktur som finns i Sparbanken ska aldrig främja ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Ersättning till medarbetare i Sparbanken är inte provisionsbaserad i någon del, vilket avvärjer ett risktagande.

### 6.1 Social hållbarhet och icke-diskriminering i ersättningsstrukturen

Sparbankens ersättningspolicy utgår alltid från att alla medarbetare ska behandlas på lika vis och få sin ersättning beslutad på samma förutsättningar. Med detta menas att medarbetare alltid får samma lön på 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.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

Utöver att ersättningssystemet bygger på lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för medarbetare oavsett bakgrund, vilket innebär att medarbetare erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå en socialt hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv.

## 7. Grundläggande principer för fast och rörlig ersättning

### 7.1 Riktlinjer för ersättning

Sparbankens ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Sparbankens långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Sparbankens kunder och investerare. De ersättningar Sparbanken betalar ut får inte äventyra Sparbankens långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Sparbankens styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till personer i ledande strategisk befattning ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Sparbankens förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Sparbankens kapitalbas. Ersättningarna ska inte heller vara så höga att de äventyrar Sparbankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Genom nedanstående grundläggande principer och riktlinjer gör Sparbanken bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Sparbankens bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Sparbankens storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med proportionalitetsprincipen.

### 7.2 Fast ersättning

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare. Fast ersättning baseras på en utvärdering av de individuella prestationerna samt lokala löneprinciper.

### 7.3 Rörlig ersättning

#### 7.3.1 Grundförutsättningar

Rörlig ersättning betalas ut utöver den fasta lönen. Syftet är att stödja och motivera medarbetarna till att uppnå Sparbankens uppsatta mål, vilka kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av någon annan art. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens långsiktiga huvudmålsättningar. Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga samt syfta till dels medarbetarnas motivation, långsiktiga värdeskapande och innebära en väl avvägd risknivå för banken. Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och om det finns skäl för det. Ersättningen ska begränsas till det första anställningsåret.

I samband med att en anställning upphör ska Sparbanken säkerställa att ersättning som utgår står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att det inte belönar osunt risktagande. Sparbanken ska även säkerställa att ersättningspaketet som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med Sparbankens ersättningspolicy

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

och är förenliga med ersättningsstruktur i form av balans mellan fast och rörlig ersättning, resultatbedömning och riskjustering samt bortfall av ersättning.

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på förhand bestämda och beslutade mätbara mål i resultatandelssystemet. Om årets mål inte uppnås kan ersättningen bli noll kronor. Den rörliga ersättningen betalas ut via Guldeken och har ett maxtak är 35 tkr för en heltidstjänst (justerad efter tjänstgöringsgrad). Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande. Se mer om förutsättningar för rörlig ersättning i bilaga 2.

Sparbanken har även att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

### 7.3.2 Mål

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

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om målpuppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

## 7.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som medarbetaren inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i Sparbanken uppgår till samma begränsade belopp för varje medarbetare som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på medarbetarens fasta anställning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 10 % av en medarbetares fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

## 7.5 Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

Med utgångspunkt i genomförd riskbedömning (se bilaga 1) har Sparbanken bedömt att följande personer tillhör gruppen "särskilt reglerad personal": VD

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal får utgå med max 10 % av årslönen.

Anställd i ledande position i Sparbanken (Sparbankledningen), risktagare och särskilt reglerad personal tillhör normalt den personalkategori som genom sin tjänst kan påverka Sparbankens risknivå. Särskilda riktlinjer bör upprättas för ersättningsystem till denna personalkategori. Lägst 60 % av rörlig ersättning ska för denna personalkategori vara uppskjuten i minst tre år samt kunna bortfalla helt om Sparbankens mål och kriterier för ersättning inte uppfylls.

Dock omfattas särskilt reglerad personal och anställda som är risktagare vanligen av avsättningar till resultatandelstiftelse, vilket är rimligt, då sådana ersättningsystem syftar till långsiktigt

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

värdeskapande och väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att äventyra Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning. Kriterierna till den här kategorin ska vara identiska med övrig personals kriterier och alltid dokumenteras.

## 7.6 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att medarbetare i Sparbanken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Sparbankens resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Sparbankens underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. Den rörliga ersättningen ska stå i lämplig balans till de fasta ersättningarna som Sparbanken utger.

Rörliga ersättningar får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

## 8. Resultatandelssystem

Utöver fast ersättning och pensionsavsättningar görs, inom ramen för ett resultatandelssystem, avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Fonderade medel står under extern förvaltning. Resultatandelssystemet ska omfatta samtliga anställda i banktjänst, exklusive VD, och ska inte vara utformat på ett sådant sätt att det ger incitament till ökat risktagande.

Resultatandelssystemet ska bland annat syfta till att understödja utbildningsåtgärder inom Sparbanken såsom exempelvis kompetensutveckling inom finansiell rådgivning. Avsättning ska ske utifrån de kriterier som styrelsen fastställer årligen. Gemensamt för de uppsatta kriterierna är att de ska vara kvantifierbara och avstämningsbara vid årets slut eller strax därefter och att Sparbankens målsättning inte ska kunna nås genom enskilda insatser.

Till stiftelsen avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken bankens anställda äger en individuell andel. De kriterier som har uppställts av styrelsen och som ligger till grund för bestämmande av storleken på de avsättningar som görs till fonden ska vara baserade på det totala resultat som har uppnåtts inom Sparbanken. Enskild anställd ska inte kunna påverka avsättningens storlek.

Vid beslut om hur stort belopp som skall avsättas till resultatandelssystemet ska styrelsen utgå från Sparbankens rörelseresultat, dels huruvida av styrelsen fastställda mål har uppnåtts. Styrelsen ska också ta hänsyn till huruvida avsättning påverkar Sparbankens resultat på lång sikt. Avsättning ska inte ske för det fall Sparbanken uppvisar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske för det fall avsättningen kan komma att få en negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat. Den rörliga ersättningen får inte överstiga 20 % av den fasta ersättningen.

Fastställande av bankens rörelseresultat sker enligt följande modell:

- Rörelseresultat före bokslutsdispositioner och skatt dock med återföring av årets resultatpåverkande avsättningar till resultatandelssystemet
- Aktieutdelningar samt värdeförändringar obligationer avräknas från rörelseresultatet



<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

- Kostnader för fastighetsreovering avräknas från rörelseresultatet

Vid avsättning till resultatandelssystemet ska följande process tillämpas:

- År 0/första kvartalet år 1 – Sparbankens styrelse fastställer de kriterier som ska ligga till grund för avsättning till fonden under innevarande verksamhetsår. Beslutade kriterier ska dokumenteras.
- År 1 – Under verksamhetsåret sker en löpande uppföljning av i vilken utsträckning kriterierna uppfylls. Resultatet ska dokumenteras inför avstämning vid kvartalsvisa styrelsesammanträden. Vid verksamhetsårets slut ska utfallet räknas fram för att bokföras i årsbokslutet.
- Första kvartalet år 2 – Styrelsen fattar beslut om storleken på eventuell avsättning och överföring av medel till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Avsättningens storlek är avhängig av föregående års utfall enligt ovanstående punkt. Avsättning ska inte ske för det fall banken visar ett negativt resultat. Avsättning ska inte heller ske om för det fall avsättning kan komma att få negativ inverkan på Sparbankens långsiktiga resultat

Utbetalning ska ske senast 31 mars och efter det att årsredovisningen har undertecknats av styrelsen och bankens externa revisor.

Resultatandelssystemets utformning, innefattande uppställda kriterier och avsättningarnas storlek, ska inte vara föremål för individuella anställningsavtal och ska inte utgöra någon bindande förpliktelse gentemot enskild anställd, utan samtliga beslut som rör resultatandelssystemet ska fattas självständigt och på eget initiativ av Sparbankens styrelse.

## 9. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningsystemet.
- Mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig).
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp på ersättningar.
- Övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## **10. Information till anställda**

Sparbanken ska informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för samtliga anställda.

## **11. Fastställande och uppdatering**

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar har genomförts.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## 1. Bilaga 1 Riskbedömning

### Bakgrund

Sparbanken ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. För att säkerställa att så är fallet ska Sparbankens ersättningssystem regelbundet ses över.

### Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbankens Ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

### Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Sparbankens storlek och intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också ligga till grund för genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska Sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för Sparbankens resultat.

När det gäller bedömningen av vilka medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil gäller framförallt VD och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för Sparbankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position, inte kan påverka Sparbankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

### Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Markaryds Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar Markaryds kommun. Sparbanken har två kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkringar. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet medarbetare är ca 15 årsarbetare.

### Rörliga ersättningar i Sparbanken

Samtliga medarbetare (utom VD) omfattas av Sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till 35 000 kr per heltidsanställd och år. Mer information om ersättningsnivåerna och målen i Sparbanken angående belöningssystemet finns under avsnitt 7 Resultatandelssystem samt i bilaga 2. Utfallande belopp avsätts till stiftelsen *Guldeken*. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

### **Risker med Sparbankens *Ersättningspolicy* och ersättningssystem**

Sparbankens Ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar Sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I Sparbanken ska endast finnas ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för Sparbanken.

### **Överensstämmelse med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen**

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från Sparbankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för Sparbanken.

### **Medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil**

Sparbanken har mot bakgrund av riskbedömningen bedömt att följande medarbetare ska anses vara medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil:

- VD

Då rörlig ersättning är maximerad till 35 000 kr per heltidsanställd och år omfattas särskilt reglerad personal inte av uppskjuten utbetalning.

### **Slutsats**

Sparbankens rörliga ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

<b>Bank</b>	Markaryds Sparbank	<b>Dokumentnummer</b>	2.3
<b>Beslutad av</b>	Styrelsen	<b>Datum för nyfastställelse</b>	2021-02-23
<b>Dokumentägare</b>	VD	<b>Ersätter datum</b>	2020-02-25

## Bilaga 2 Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken

### Syfte

Syftet med bilagan *Förutsättningar för rörlig ersättning i Sparbanken* är att ge medarbetaren kännedom om vad som gäller för att kunna ta del av Sparbankens belöningsystem.

### Grundkriterierna

Ersättningen ska baseras på bankens rörelseresultat som fastställs enligt avsnitt 7. Resultatandelssystem. Om ersättning är aktuellt utbetalas den årsvis.

### Vem får ta del av den rörliga ersättningen?

Belöningsystem som beskrivs i denna bilaga omfattar samtliga tillsvidareanställda, förutom VD.

När belöningsystemets storlek är fastställt av styrelsen ska tillsvidareanställda som arbetat under hela kalenderåret samt varit tillsvidareanställda till 100 % placera resultatandelarna i Guldeken. Har den tillsvidareanställda arbetat enbart en del av året eller arbetat mindre än 100 % ska personens rörliga ersättning minska så att den överensstämmer med tjänstgöringsgrad under det aktuella året. Den medarbetare som har avslutat sin anställning i Sparbanken under det aktuella året erhåller avsättning till stiftelsen Guldeken enligt stiftelsens regelverk, vilket för närvarande innebär avsättning i förhållande till medarbetarens anställningsgrad och anställningstid.

### Rörlig ersättning i den löpande verksamheten

Ersättningen kan maximalt uppgå till 35 000 kr/tillsvidareanställd. För Sparbanken innebär det en totalkostnad på ca 620.000 kr.

Ersättningen kan helt utebli.

### Vad består den rörliga ersättningen av?

Ersättningen fonderas i stiftelsen Guldeken med förvaltning i fem år med möjlighet till förlängning.

### Fastställande av utdelning till tillsvidareanställda

Det är styrelsen som årligen, i mars efter klart bokslut, fastställer om utdelning sker.

Styrelsen är medveten om att pengar som är inbetalda i Guldeken inte kan återbetalas. Med hänsyn till Sparbankens nuvarande och bedömda framtida goda resultat är ovanstående totalkostnad 620.000 kr för Sparbanken hanterbar.