



Handläggare Yvonne Andersson	Datum	Sida 1 (3)
Specifikation	Identifikation fastställd i styrelsen 2021-08-27	

## Ersättningspolicy

### Innehållsförteckning

1. Syfte
2. Mål
3. Tillämpningsområde och ansvar
  - 3.1 Fast ersättning
  - 3.2 Rörlig ersättning
    - 3.2.1 Anställda som omfattas av rörligt ersättningsystem
    - 3.2.2 Beslut om rörlig ersättning
  - 3.3 Särskilt ansvarig styrelseledamot
  - 3.4 Uppföljning och kontroll
  - 3.5 Information till anställda
  - 3.6 Offentliggörande av ersättning
  - 3.7 Könneutralitet

#### 1. Syfte

Syftet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Sparbanken Tranemo (nedan kallad banken) använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda. 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. Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen analyserar, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningsystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende).

#### 2. Mål

Bankens långsiktiga målsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning)

#### 3. Tillämpningsområde och ansvar

Denna policy har fastställts av styrelsen i banken och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av bankens ersättningsystem.

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. Bankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas.

Styrelsen ansvarar för att uppföljning av denna policy sker av funktionen för den interna revisionen genom en särskild granskning som avrapporteras till styrelsen.

#### 3.1 Fast ersättning



Handläggare Yvonne Andersson	Datum	Sida 2 (3)
Specifikation	Identifikation fastställd i styrelsen 2021-08-27	

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.

### 3.2 Rörlig ersättning

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som utöver fast lön kan ha rörlig ersättning i form av ett resultatandelssystem. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiell och/eller operationella och/eller av annan art såsom t ex att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga målsättning. Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation dels vara långsiktigt värdeskapande dels innebära en väl avvägd risknivå i banken.

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandel ska även innehålla ett maximalt belopp som kan utfalla.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

#### 3.2.1 Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem

Samtliga anställda som utövar ett väsentligt inflytande över företagets risknivå omfattas inte av rörliga ersättningssystem.

Styrelsen har definierat den verkställande direktören som den person som kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå. VD omfattas således inte av rörliga ersättningssystem.

#### 3.2.2 Beslut om rörligt ersättningssystem

Styrelsen beslutar efter förslag från VD om kriterier i rörliga ersättningssystem.

Bankens rörliga ersättning utgörs för närvarande av en avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken, där till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd innehar en individuell andel. Utbetalning av resultatandel i Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

### 3.3 Särskild ansvarig styrelseledamot

Bankens ordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för ersättningsfrågor till anställda. Ordförande ska tillskansa sig tillräcklig kunskap för att självständigt kunna bedöma lämpligheten i de rörliga ersättningarna. Ordförande bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

### 3.4 Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till den särskilt funktionsansvarige i styrelsen. Bankens internrevision ska minst årligen granska ersättningssystem att de överensstämmer med denna ersättningspolicy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

### 3.5 Information till anställda

VD ska informera de anställda i banken som berörs av ersättningspolicy och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

### 3.6 Offentliggörande av ersättningar



Handläggare <b>Yvonne Andersson</b>	Datum	Sida <b>3 (3)</b>
Specifikation	Identifikation <b>fastställd i styrelsen 2021-08-27</b>	

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning och på bankens webbplats. Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för bankens personal. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande.