

## Information om ersättningar i Bergslagens Sparbank AB 2012

Information i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2007:5) Ersättningspolicyn, som ligger till grund för ersättningar till bankens anställda 2012, fastställdes av bankens styrelse den 28 februari 2012. Styrelsens beslut grundades på en av banken upprättad riskanalys, som utvisar vilka risker ersättningspolicyn kan vara förknippad med. Av riskanalysen framgår dels de ledande befattningshavarnas möjligheter att påverka bankens riskprofil, dels hur bankens finansiella ställning kan påverkas av beslutade ersättningar.

Den sammanfattande bedömningen i riskanalysen är att bankens nuvarande ersättningssystem medför en begränsad risk för bankens resultat- och balansräkning på såväl kort som lång sikt. Vidare bedöms den beslutade ersättningspolicyn ge de riktlinjer som krävs för att styra och kontrollera riskerna i bankens ersättningssystem.

### Ersättningssystem och kriterier

Ersättningsmodellen ska utformas utifrån bankens långsiktiga huvudmålsättning att bedriva verksamhet så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser, soliditet och likviditet inte äventyras. Detta inbegriper en effektiv riskhantering, sundhet och öppenhet.

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver fasta löner och förmåner. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att med marginal överskrida av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t ex att ha att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning.

Ersättningar till anställda i banken delas in i följande kategorier:

- ***Fasta löner och förmåner***
- ***Traditionella resultatandelar***

### Fasta löner och förmåner

Basen i ersättningssystemet utgörs av fast månadslön. Den fasta ersättningen ska vara på rätt nivå och sättas individuellt på en nivå med tydlig koppling till de anställdas arbete och prestation.

### Traditionella resultatandelar

Banken tillämpar sedan lång tid tillbaka ett resultatandelssystem för samtliga tillsvidareanställda som syftar till långsiktigt värdeskapande. Ersättning utbetalas i form av avsättning till traditionella resultatandelar hos stiftelsen Guldeken och sker på samma villkor för all personal utom ledningsgruppen . Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur stiftelsen sker tidigast efter fem års fondering (gäller dock inte vid pensionsavgång).

Resultatandelarna kopplas årligen till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med bankens övergripande planer. Kriterier och mål ska bestämmas så att storleken på resultatandelarna varierar med bankens resultat och bortfaller då resultatet understiger en nivå som årligen ska definieras.

Takbeloppet för en hel resultatandel är 44 tkr per anställd och år. Ersättningsnivåer och kriterier ska årligen fastställas av styrelsen.

Utfall i resultatandelssystemet för 2012 var i genomsnitt 18kkr per heltidsanställd . Den totala avsättningen till resultatandelar belastar bankens resultat med 1312 tkr exkl. löneskatt.