



# Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Ölands Bank AB 2010-04-15

## Innehållsförteckning

1. Allmänt
2. Mål
3. Personalpolicy
4. Syfte med rörlig ersättning till anställda
5. Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot
6. Kriterier för rörlig ersättning
7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken
8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer
9. Uppföljning och kontroll
10. Information till anställda
11. Offentliggörande av ersättningar

## 1. Allmänt

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

Policyn ska årligen och vid behov omprövas av styrelsen.

## 2. Mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Aktiebolagslagen 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. Personalpolicy

Banken har tidigare fastställt personalpolicy.

## 4. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella 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 huvudmålsättning enligt punkt 2 ovan.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation dels vara långsiktigt värdeskapande dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

## 5. Ersättningsutskott

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom styrelsen ska finnas ett ersättningsutskott för ersättningsfrågor till anställda. Denna funktion ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att

självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar för beslut i styrelsen.

Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte ingå i denna funktion. Ersättningsutskottet består av bankens ordförande och vice ordförande.

## 6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Proportion mellan grundlön och resultatandel ska också fastställas. Resultatandelen innehåller ett "tak".

## 7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

Bankens VD omfattas inte av något som helst rörligt ersättningssystem.

Övriga anställda kan, liksom även bankledningen eller delar av bankledningen, ha andra rörliga ersättningssystem, t.ex. där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken resp. anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i banken. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

## 8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bankens Styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad av denna ersättningspolicy.

## 9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till styrelsens ersättningsutskott.

Bankens kontrollfunktion för ersättningssystem ska självständigt årligen eller vid behov granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutade ersättningspolicy. Kontrollfunktion kan utgöras av funktion för intern- eller riskkontroll eller compliance.

## 10. Information till anställda

Bankens ledning ska informera anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

## 11. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande

Informationen bör innehålla

- Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem
- Mål och kriterier för rörlig ersättning
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2009:6, kap 5