

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Södra Dalarnas Sparbank 2016-09-27

Ersätter tidigare: 2015-06-24

Senast faktaändrad: 2016-09-27

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

Externt regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 44)

CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

CRR (EU) 575/2013

Förordning EU 604/2014

Allmänt

Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Södra Dalarnas Sparbank, nedan kallad banken, vars verksamhetsområde omfattar Hedemora, Säter och Avestas kommuner. Banken har tre kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Banken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är cirka 41 årsarbetare.

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

Policyn grundas på en genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i banken. Se särskild bilaga ”Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar”.

Definitioner av termer och beteckningar i denna policy återfinns i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut.

EXTERN

Syfte

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas och hur policyn skall tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

Styrning

Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

Styrelsen beslutar årligen om kriterierna för resultatandelarna.

Styrelsen ska besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte bankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet har i uppgift att bedöma bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, utifrån till exempel bankens resultat. Utskottet ska därutöver bereda beslut som avses i avsnitt ovan Styrelsens ansvar.

Den information som behövs för att kunna utföra uppgifterna ovan ska lämnas till utskottet av VD.

I banken är det ordförande och vice ordförande som ingår i ersättningsutskottet.

Intern kapitalutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med bankens interna kapital-likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Allmänt

Styrelsen har beslutat att anställda tillhörande följande kategorier ska anses vara de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företags riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal i banken delas in i de kriterier som anges nedan.

1. *1. Anställda i den verkställande ledningen*

Till denna personalkategori hör VD, stf VD/ affärsrörelsechef, Kreditchef samt Ekonomi- och finanschef.

1. *2. Anställda i ledande strategiska befattningar*

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

1. *3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner*

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

1. *4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil*

Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för bankens räkning eller ta positioner för bankens räkning ska hör till denna personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka bankens risker hör hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutförhet i bankens Lånedelegation (LD) inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil, Se särskild bilaga ”Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar”.

1. *5. Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen*

Anställd finns i banken idag. Hänsyn är tagen i den riskbedömning som är gjord i banken.

EXTERN

Ersättning

Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till marknadschef, personaladministrativ chef och VD-assistent fattas av VD. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av närmaste chef.

Beslut om rörlig ersättning fattas av styrelsen.

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 för den anställde. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Fast ersättning

Lönen ska fastställas individuellt för arbetstagare, med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt bankens principer som anges nedan.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, dess innehåll, svårighetsgrad, ansvar, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt bankens resultat. Dessutom ska insatser för andras kompetens, utveckling och trivsel som är av vikt för verksamheten vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på den externa arbetsmarknaden.

Rörlig ersättning

I banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens avsättning till resultatsandelsstiftelsen Guldeken.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen och anges i bilaga ”Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar”.

Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen, se ovan 1.

Nämnda anställda omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil, se ovan 4.

De kriterier, såväl finansiella och icke-finansiella, som banken lägger till grund för rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil beräknas på samma sätt som till övrig personal, det vill säga baserat på bankens totala resultat och uppnådda aktivitetsmål. Detta synsätt anses av banken mindre riskdrivande och mer i linje med bankens affärsidé än att mäta enskilda individers eller avdelningars resultat.

Resultatbedömning och riskjustering

Dagens system för rörlig ersättning i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut då omfonderas det i ytterligare 5 år.

Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

Beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmål. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas.

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

Rörlig ersättning till tillsvidare anställda banktjänstemän bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras dels på bankens uppnådda resultat samt av kundnöjdhet och årligen fastställda ordning och reda mått. Utfallet av en resultatandel får maximalt uppgå till ett prisbasbelopp.

Den rörliga ersättning som idag finns i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelse. Utbetalning av resultatandelar sker i enlighet med stiftelsens regelverk tidigast efter fem års fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Banken kan inte påverka dessa utbetalningar.

Övrigt

Avgångsvederlag

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Kontroll

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningskommittén enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras enligt följande:

Denna särskilda kontroll ska utföras av bankens internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

Transparens m.m.

Information till anställda

Banken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Banken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar lämnas i bankens årsredovisning och/eller på bankens webbplats.

Banken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 1. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,

EXTERN

2. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
3. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
4. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
5. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
6. utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen 2016-06-22
Ersätter tidigare fastställd 2016-01-27
Senast faktaändrad: 2016-06-22
Dokumentägare: Personalchef
Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 44)

CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

CRR (EU) 575/2013

Förordning EU 604/2014

2 kap 3 §: ”Ett företag skall årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen skall dokumenteras.”

Risker förenade med Ersättningspolicyn och Ersättningssystemet

Reglerna syftar till att dels motverka överdrivet risktagande som kan bli en effekt av betydande rörliga ersättningar samt dels för att främja en sund och effektiv riskhantering i finansiella företag.

Beskrivning av banken

2 kap 2 §: ”Ersättningspolicyn skall överensstämja med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.”

Södra Dalarnas Sparbank, nedan kallad banken, bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till både privat- och företagskunder. Verksamheten, som bedrivs i kommunerna Hedemora, Säter och Avesta och kringliggande närområden, innefattar huvudsakligen inlåning, utlåning och finansiell rådgivning.

Bankens affärsidé: Genom personlig ekonomisk rådgivning ska banken hjälpa privatpersoner samt små och medelstor företag att utveckla sin ekonomi. Vi ska vara en tillväxtmotor i södra Dalarna och bidra till långsiktig ekonomisk trygghet.

Bedömning av riskerna med rörlig ersättning

EXTERN

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. Inom sparbanksrörelsens sedvanliga ersättningssystem är det en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera medarbetarna att uppnå de av banken uppsatta målen.

Rörliga ersättningar till de anställda riskerar å ena sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Å andra sidan utgör rörliga ersättningar ett viktigt styrmedel för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker banken långsiktigt.

Dagens system

Dagens system för rörlig ersättning i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken.

Beloppet som avsätts för varje tillsvidareanställd banktjänsteman beräknas utifrån en av styrelsen fastställd mall.

Beloppet avsätts till Stiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut då omfonderas det i ytterligare 5 år.

Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil

Verkställande ledning

1 kap, 4§, punkt 8: VD, vice VD och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD och stf VD (som är tillika affärsrörelsechef), Kreditchef samt Ekonomi- och finanschef.

Verkställande ledning omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

Ledande strategiska befattningar

FI:s (FI Dnr 10-9254) Besluts-PM s 17: "... leder den dagliga verksamheten utöver de som tillhör den verkställande ledningen. Typiskt sett rör det sig om affärsområdeschefer och regionchefer etc."

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

Ansvar för kontrollfunktioner

1 kap, 4 § punkt 6: Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Compliancefunktionen och Riskkontrollfunktionen är utlokaliserade till bolaget Svealands Risk och Compliance AB och Internrevision till bolaget KPMG AB.

Funktionerna omfattas inte av bankens ersättningspolicy eller ersättningssystem.

Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

1 kap, 4 § punkt 1: Anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Besluts-PM s 18: "... anges en kredithandläggare som någon som typiskt sett "väsentligen" kan påverka företagets risknivå."

Ingen utöver VD och stf VD samt ekonomi-och finanschef har beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inte tillkommer någon risktagare inom detta område.

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med bankens dualitet i enlighet med styrelsens Kreditinstruktion, bedöms dessas arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Här placeras också kredithandläggare med beslutsförhet i Lånedelegationen (LD).

LD har ett beslutsmandat på upp till 30mkr, varav högst 10mkr i blanco. Detta är ett lägre mandat än det genomsnittliga rörelseresultat efter kreditförluster de senaste fem åren. I LD ingår kreditchef som ordförande, VD/stf VD som vice ordförande samt två ersättare. Lånedelegationen är beslutsför när minst tre ledamöter är närvarande, varav en ska vara ordförande eller vice ordförande. LD:s beslut kräver enighet, i annat fall går låneärendet vidare till styrelsen för beslut.

Banken bedömer att LD:s påverkan inte kan anses ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Några ytterligare tjänstemän i banken betraktas inte ha arbetsuppgifter, som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till Verkställande ledning.

Om någon anställd i banken skulle ha en total ersättning som överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen ska denne individuellt prövas med hänsyn till påverkan på risknivån.

Idag finns anställda i banken som har en högre total ersättning än någon i verkställande ledningen.

Nämnda anställda har inte beslutsmandat eller sådan ställning i bankens organisation att de kan anses inneha väsentlig påverkan på risknivån. Med hänsyn till detta är det bankens bedömning att de inte har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Ersättningens struktur

Resultatbedömning och riskjustering

De vinstmått som ska ligga till grund för bedömningen av rörlig ersättning ska vara riskjusterade. Nuvarande och framtida risker samt bankens kostnader för att hålla kapital och likviditet ska beaktas.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara lämplig. Andelen rörlig ersättning av total ersättning är olika för de anställda i banken som omfattas av rörligt ersättning, eftersom den rörliga ersättningen utgörs av samma belopp för samtliga, dock justerad efter tjänstgöringsgrad, samtidigt som den fasta ersättningen, vilken till stor del utgörs av lön, är olika.

Rörlig ersättning i banken kan maximalt uppgå till ett prisbasbelopp.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

4 kap 4 §: Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning skall specificeras och dokumenteras.

Rörlig ersättning till samtliga anställda i banken baseras på bankens finansiella resultat och affärsrörelsens icke-finansiella måluppfyllelse. Antalet anställda i respektive gren är relativt få, största gruppen är privatmarknad med cirka 20 anställda, företagsgruppen är betydligt mindre. Det innebär att varje individs resultat blir en betydande del i gruppens resultat. Detta faktum samt att bankens verksamhet mycket bygger på och vill främja samarbete både inom verksamhetsgrenar och mellan verksamhetsgrenar innebär att det inte anses lämpligt att mäta enskilda individers resultat.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner

3 kap 9 §: Ett företag ska, om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning, se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Besluts-PM s28: ”Om anställda i kontrollfunktioner får resultatbaserad rörlig ersättning, är det enligt Finansinspektionen en förutsättning att ersättningen baseras på företagets resultat.”

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

Avsättningen till resultatandelsstiftelsen (Guldeken) till anställda i banken som enligt bankens Ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning för 2016 baseras såväl på bankens resultat som så kallade administrativa (ordning och reda) mål och på kundnöjdhet.

Avsättningen kan maximalt bli ett gällande prisbasbelopp till en heltidsanställd. Justering görs efter hur stor del av året tjänstemannen varit anställd och efter tjänstgöringsgrad.

- Resultatandel tilldelas endast tillsvidareanställda
- Resultatandel tilldelas endast medarbetaren som tjänstgjort minst 25 % av året
- Anställd som varit tjänstledig utan lön eller annan ersättning erhåller en mot tjänstgöringstiden svarande resultatandel
- Vid föräldraledighet som varar max 1,5 år erhålls full avsättning, därefter ingen avsättning
- Vid sjukskrivning upp till 6 månader, erhålls full avsättning, därefter ingen avsättning

Riskjusterade vinstmätt, nuvarande och framtida risker

För att i resultatmålet ta hänsyn till nuvarande risker används resultatet efter kreditförluster som beräkningsgrund. Kreditrisker är en av de största riskerna banken står inför. Reservering läggs löpande på kreditengagemang där det uppdagas en överhängande risk för förlust och genom att använda detta resultatmätt anses banken tagit hänsyn till nuvarande risker.

Genom att andelsbeloppet begränsas till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd, bedöms vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Kriterier 2016

Kundnöjdhet. 4000 kvalificerade rådgivningar på kunder med kontaktperson samt 1000 st rådgivningar spontan under 2016. Om målet uppnås under 2016 utgår resultatandel om 1/3 prisbasbelopp.

Resultat. Om bankens resultat efter kreditförluster per 2016-12-31 överstiger av styrelsen beslutat budget för 2016, utgår resultatandel om 1/3 prisbasbelopp. Större poster av engångskaraktär enligt bankstyrelsens bedömning skall ej medräknas.

Ordning och reda. Snitt på Rfb (Rätt från början vid granskning i Luleå) över året skall vara lika med eller överstiga 90 %. Ingen brist i Linje 1-kontroll får ske. Mao det som mäts är att kontrollen görs på rätt sätt, vid rätt tidpunkt samt att upptäckta brister hanteras enligt regelverket. Om kvalitetsmålen uppnås under 2016 utgår resultatandel om 1/6 prisbasbelopp.

Resultatandelar 2016, Golv och Tak.

För att resultatandel ska kunna utgå så ska bankens avsättning till reservfonden uppgå till minst 25 mkr.

Styrelsen har enligt bankens Ersättningspolicy rätt att under verksamhetsåret begränsa utfallet av resultatandelar.

Utfallet av en resultatandel får maximalt uppgå till ett prisbasbelopp. För år 2016 innebär det 44 300 kr.