

# Ersättningar i MedMera Bank AB 2015

## Regler

Ersättningar till bankanställda och hur de redovisas regleras idag av föreskrifter utfärdade av Finansinspektionen (FFFS 2011:1 & FFFS 2014:22) (nedan "Föreskrifterna"). Föreskrifterna innehåller regler om hur en bank ska styra, kontrollera, mäta och rapportera riskerna kopplade till bankens system för ersättningar.

All ersättning som en bank ger till sina anställda skall ske utifrån Föreskrifternas krav på bedömning av risk. I dessa Föreskrifter finns exempelvis regler om resultatbedömning och hur rörlig ersättning skall skjutas upp.

Denna redogörelse för ersättningar i MedMera Bank AB (nedan MedMera) har sammanställts i överensstämmelse med tillsynsförordningen (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

## Ersättningspolicy

MedMeras har beslutat om en ersättningspolicy som bl.a. anger att MedMeras ersättningssystem skall göra verksamheten konkurrenskraftig och kostnadseffektiv. Ersättningar i MedMera ska vara värdeskapande i det långa perspektivet för MedMera givet risken i MedMera.

Ersättningar till anställda i MedMera ska baseras på följande områden;

- Prestation – utifrån den anställdes erfarenhet, kompetens och agerande.
- Marknad – ersättningen skall vara konkurrenskraftig på marknaden för det arbete som personen utför.
- Arbetsuppgifterna – Ansvar och svårighetsgrad.

Ersättningspolicyn ses över årligen.

## Riskanalys

Innan ett beslut fattas avseende ersättningssystemet ska en riskanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med MedMeras ersättningssystem och

ersättningspolicy. På grundval av analysen ska MedMera identifiera anställda vars arbetsuppgifter bedöms ha en väsentlig inverkan på MedMeras riskprofil. Analysen genomförs årligen eller vid behov.

### **Beslutsprocess**

Ersättningar till verkställande direktören har beslutats av styrelsen. Ersättningar till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören efter samråd med styrelsen.

Under 2015 har MedMera utsett en person (Mats Lagerqvist) ur styrelsen med ansvar för ersättningsfrågor. Personens uppgift är att inför styrelsemöten förbereda frågor avseende ersättningsfrågor som anses väsentliga för MedMera. Personen skall bl.a. förbereda frågor rörande ersättningar för vd, övrig i ledningen samt övriga som rapporterar direkt till styrelsen såsom exempelvis riskkontroll och compliance.

### **Ersättningsstruktur**

Ersättningar i MedMera kan enligt ersättningspolicyn bestå av följande komponenter;

- Månadslön
- Rörlig ersättning
- Pensionsplaner
- Övriga förmåner

### **Lön och arvoden**

Arvode till styrelsen och till vd beslutas av årsstämman. För ledamöter som är anställda i KF-koncernen utgår inget arvode. Till vd utgår en fast månadslön. Vd har ingen rörlig ersättning.

### **Rörlig ersättning**

Inga rörliga ersättningar har betalats ut under 2015.

## **Tjänstepensioner till vd**

Vd har en premiebaserad pensionslösning. Premien som betalas in är satt som en procentuell del av vd:s lön enligt avtal mellan MedMera och vd. Pensionsåldern är 65 år.

## **Tjänstepension till övriga i ledningen**

Pensionsplaner för övriga i ledning är i överensstämmelse med pensionsförmåner enligt kollektivavtalet för tjänstemän inom Kooperationen. Pensionsåldern enligt kollektivavtalet är 65 år.

## **Avgångsvederlag och övriga förmåner**

Mellan MedMera och vd gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Mellan MedMera och andra ledande befattningshavare gäller en uppsägningstid om 3-6 månader.

Vid uppsägning från MedMeras sida utgår till vd ett avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Det finns inga avtal om avgångsvederlag till övriga ledande befattningshavare.

## **Anställda som påverkar risknivån i MedMera**

MedMera har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka MedMeras risknivå och som med anledning av detta omfattas av reglerna om riskanpassning (Särskilt Reglerad Personal).

Särskilt Reglerad Personal omfattar anställda i följande kategorier:

- verkställande ledning
- anställda i ledande strategiska befattningar
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner
- risktagare

Med risktagare avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över MedMerars risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för MedMerars räkning eller på annat sätt påverka MedMerars risker. De anställda i gruppen Särskilt Reglerad Personal som identifierats utvärderas löpande av MedMera och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på MedMerars risknivå, komma att ändras från tid till annan.

## Innehållande av rörlig ersättning och riskjusterad utbetalning

Ingen rörlig ersättning har utgått under 2015 varför inga medel har innehållits.

## Fastersättning och övrig information

Ersättningar och övriga förmåner under året	Grundlön	Övriga	Pensions-	Övriga	Summa
Lars Ericsson (Styrelseordförande)	-	-	-	-	-
Mats Lagerqvist	45	-	-	-	45
Annika Rutgersson	-	-	-	-	-
Anders Stake	-	-	-	-	-
Manfred Krieger (VD)	2 586	92	1 091	-	3 769
Övrig bankledning (4 personer)	4 460	28	1 829	-	6 317
<b>Summa</b>	<b>7 091</b>	<b>120</b>	<b>2 920</b>	<b>-</b>	<b>10 131</b>

Ersättningar och övriga förmåner under året	Grundlön	Övriga	Pensions-	Övriga	Summa
Johnny Carpor (Styrelseordförande)	-	-	-	-	-
Mats Lagerqvist	-	-	-	-	-
Annika Rutgersson	-	-	-	-	-
Manfred Krieger (VD from 20140501)	1 773	65	273	-	2 111
Birgit Förell (VD jan-apr, därefter vVD)	1 441	-	632	-	2 073
Övrig bankledning (4 personer)	2 531	-	791	-	3 322
<b>Summa</b>	<b>5 745</b>	<b>65</b>	<b>1 696</b>	<b>-</b>	<b>7 506</b>

Medelantalet anställda	2015	2014
Kvinnor	22	18
Män	20	17
<b>Summa</b>	<b>42</b>	<b>35</b>

Könsfördelning bland ledande befattningshavare under räkenskapsåret	2015	2014
<i>Styrelsen:</i>		
Antal kvinnor	1	1
Antal män	5	5

<i>Övriga ledande befattningshavare :</i>		
Antal kvinnor	2	2
Antal män	2	3