

Marginalen Banks ersättningsystem är utformat för att attrahera, behålla och motivera duktiga medarbetare för att säkerställa Marginalen Banks långsiktiga framgång. Ersättningsystemet ska också stödja Marginalens vision om att vara en osjälvisk, modern, målmedveten och professionell samarbetspartner.

ERSÄTTNINGSTRATEGI

Marginalen Banks ersättningsstrategi främjar en god värdegrund i vilken korrekt beteende och ett balanserat risktagande hos medarbetarna till förmån för kundernas bästa, internt så väl som externt, uppmuntras. Det innebär att Marginalen Banks huvudregel är att de anställda enbart erhåller en fast ersättning då det bedöms främja en effektiv riskhantering och stödja de långsiktiga affärsmålen. Medarbetarnas ersättning ska vara konkurrenskraftig på den marknad där Marginalen Bank verkar. Marginalen Bank arbetar aktivt för lika lön för likvärdigt arbete för att attrahera mångfald och utvärderar löpande ersättningsstrukturen och dess konkurrenskraft.

ERSÄTTNINGSTRUKTUR

Marginalen Banks ersättningsstruktur består av två huvudkomponenter, fast lön samt pensioner och andra förmåner. Som ett komplement används även kontantbaserad rörlig ersättning, främst riktat till säljande befattningar. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och det ledarskap som behövs för respektive befattning liksom individens prestation i förhållande till Marginalen Banks mål och värderingar. Utbetalning av rörliga ersättningar är anpassad till risktagandet i respektive befattning.

KONTANTBASERAD RÖRLIG ERSÄTTNING

Inom Marginalen Bank är kontantbaserad rörlig ersättning baserad på riskjusterat resultat och medarbetarens prestation utifrån mål och värderingar. Resultat för affärsenheten och för Marginalen Bank vägs också in. Garanterad kontant- baserad rörlig ersättning kan utgå till medarbetare inom säljande befattningar under den anställdes första 6 månader inom Marginalen Bank. Rörligt baserad lön sker endast till enstaka säljare.

ÖVERSYN OCH FASTSTÄLLANDE AV MARGINALEN BANKS ERSÄTTNINGSPOLICY

Personalchefen genomför minst en gång per år en genomgång av Marginalen Banks ersättningspolicy, och kan föreslå förändringar i policyn efter att synpunkter har hämtats in från bland annat Chef funktionen riskkontroll, Chef funktionen regelefterlevnad och Särskild ledamot av styrelsen med ansvar för ersättningsfrågor. Efter beredandet i verkställande ledningen ger verkställande direktören sedan förslag till ändrad policy till särskild ledamot i styrelsen. Efter beredande hos särskild ledamot i styrelsen, diskuteras och fastställs ersättningspolicyn av styrelsen.

SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

Marginalen Bank identifierar och definierar medarbetare vars befattning kan ha en väsentlig inverkan på Marginalen Banks riske exponering, särskilt reglerad personal. Marginalen Bank har definierat Särskilt reglerad personal enligt regelverkets elva kategorier:

- a) Anställda i verkställande ledning
 - b) Anställda i ledningsorgan
 - c) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner
 - d) Anställd som leder en väsentlig affärsenhet
 - e) Anställd som leder funktion som ansvarar för
 - i) rättsliga frågor
 - ii) finansfrågor och ekonomisk analys
 - iii) personal
 - iv) ersättningspolicy samt
 - v) informationsteknik
 - f) Anställd ska ingå, som vid kreditriske exponering till ett nominellt värde per transaktion som representerar min 0,5% av Bankens eget kapital/ kärnprimärkapital och som är minst 5 miljoner EURO, som:
 - I. Har ansvar att föreslå kredit, strukturera kreditprodukter eller
 - II. Har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot beslut eller
 - III. Är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut
 - g) Anställd som har rätt att fatta beslut om att godkänna eller lägga in veto mot införande av nya produkter
 - h) Anställd som har ledningsansvar för en anställd definierad i a) - g), ovan
 - i) Anställd som erhållit en total ersättning under föregående räkenskapsår uppgående till minst 500 000 Euro
 - j) Anställd som är bland de 0,3% av anställda som erhållit den högsta totala ersättningen under föregående räkenskapsår
 - k) Anställd vars totala ersättning under föregående räkenskapsår varit lika stor eller högre än anställd i den verkställande ledningen
- För Särskilt reglerad personal ska minst 40 till 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst 3 år, om den årliga rörliga ersättningen är mer än 100 000 kronor. Det uppskjutna beloppet riskjusteras före utbetalning. Under 2016 identifierades 35 personer inom Marginalen Bank som Särskilt reglerad personal, varav fem personer med rörlig ersättning.

ERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN OCH VERKSTÄLLANDE LEDNINGEN

Marginalen Banks styrelse beslutar om ersättning till verkställande direktören och övriga ledamöter i den verkställande ledningen samt till Chef funktionen riskkontroll och Chef funktionen regelefterlevnad efter förslag från styrelsens särskilda ledamot. Den totala ersättningen till verkställande direktören och ledamöterna i verkställande ledningen under 2015 baserades på två huvudkomponenter, fast lön samt pension och andra förmåner. Pensionsplanerna för ledamöterna i verkställande ledningen följer Marginalen Banks pensions- och försäkringspolicy. Tabell över löner, andra ersättningar samt pensionskostnader till de anställda exkl. styrelsearvode återfinns i Marginalen Banks årsredovisning.