



Sparbanken Nord

Information om ersättningar 2015

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och
Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013

Innehåll

1.	Bakgrund	1
2.	Övergripande beskrivning av ersättning	1
2.1	Allmänt om ersättningar	1
2.2	Beskrivning av bankens ersättningar	1
2.2.1	Fast ersättning	1
2.2.2	Rörlig ersättning	1
2.2.3	Generella kriterier	2
2.2.4	Uppskjuten ersättning	2
2.3	Ersättningspolicyn och beslutsgången	3
3.	Beskrivning av ersättningsutfall	3

1. Bakgrund

Denna redogörelse har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om offentliggörande av information avseende ersättningar. Redogörelsen beskriver Sparbanken Nords syn på ersättning samt informerar om hur rörlig och fast ersättning fördelas.

2. Övergripande beskrivning av ersättning

2.1 Allmänt om ersättningar

Sparbanken Nords syn på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra anställda att prestera i linje med bankens mål, strategi och mål.

Ersättningen ska även främja anställda att agera efter bankens värdegrund – närmare, tryggare och ansvarsfull – eftersom detta är grunden för en framgångsrik och långsiktig verksamhet. Vidare ska den totala ersättningen utformas så att banken attraherar medarbetare med den bakgrund och kompetens som behövs, inom befintliga kostnadsramar.

Samtliga anställda, förutom VD och vVD som enbart har fast lön, omfattas på lika villkor av regler som innebär en möjlighet till rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen är maximerad till ett prisbasbelopp per anställd och år.

2.2 Beskrivning av bankens ersättningar

Lönebildningen inom banken baseras på en policy som stödjer bankens affärs mål. Inom Sparbanksrörelsen sedvanliga ersättningssystem är en viktig del i arbetet att motivera och stödja medarbetarna till att uppnå av banken uppsatta mål och därför utgör en del av den totala ersättningen en rörlig ersättning.

2.2.1 Fast ersättning

Fast ersättning, i form av grundlön och i vissa fall tillägg, pensionsavsättningar och bilförmån, utgår efter givna förutsättningar. Förutsättningarna grundar sig på befattningens krav på kunskap, färdigheter och ansvar och på den anställdes erfarenhet och prestation.

2.2.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning inom banken kan jämföras med ett kollektivt gruppavtal. Den rörliga ersättningen, i form av eventuellt utfall från Resultatandelssystemet, återspeglar en ersättning för kollektivets prestation som ligger utöver de krav som ligger inom normal förväntan.

Vid styrelsens årliga beslut om de parametrar som påverkar aktivitets- och resultatbaserad ersättning enligt nedan tas hänsyn till ESMA/2013/606 – Riktlinjer - Ersättningspolicy och ersättningspraxis (MIFID-direktivet).

Aktivitetsbaserade mål (operativa mål)

De aktivitetsbaserade målen utgör en form av provisionsbaserad lön utgående från gruppbaseade prestationer och tillfaller samtliga berättigade med lika belopp. Denna del av ersättningen skall utgöra lägst 40 % och högst 100 % av total rörlig ersättning.

Aktivitetsbaserad ersättning omfattar samtliga arbetstagare utom VD och vVD.

Resultatbaserade mål

De resultatbaserade målen skall knytas till rörelseresultatet efter kreditförluster alternativt till uppsatta sparbetning och tillfaller samtliga berättigade med lika belopp. Denna del av ersättningen får utgöra maximalt 60 % av total rörlig ersättning.

Resultatbaserad ersättning omfattar samtliga arbetstagare utom VD och vVD.

2.2.3 Generella kriterier

För ersättningar enligt ovan gäller nedanstående generella kriterier

- Ersättningen till anställda skall inte motverka bankens långsiktiga intressen.
- Ersättningen för ett enskilt år får inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
- Ersättningen till anställda skall inte ha negativ inverkan på nuvarande och framtida risker.
- Rörlig ersättning tillkommer all anställd personal i banken med undantag för VD och vVD.
- Rörlig ersättning får utgå med maximalt ett prisbasbelopp per anställd och år.
- Mätning och rapportering skall ske månadsvis och redovisas på bankens interna hemsida.
- Utbetalning av rörlig ersättning skall ske senast i mars månad året efter intjänandeår.
- Utbetalning sker till vinstandelsstiftelsen "Guldeken".
- Utbetalning till anställda bortfaller avseende den resultatbaserade delen om bankens rörelseresultat understiger 50 procent av budgeterat resultat.
- Utbetalning till anställda bortfaller helt om bankens rörelseresultat är negativt.

Utöver ovanstående kriterier finns även begränsningar på personnivå knutet till personal som börjar och slutar under året, tjänstgöringsgrad, tjänstledighet m m samt att banken inte lämnar några garantier för rörlig ersättning.

2.2.4 Uppskjuten ersättning

De regler som finns avseende att utbetalning av rörlig ersättning till vissa delar ska skjutas upp framåt i tiden gäller rörliga ersättningar som på personnivå uppgår till minst 100 000 kronor per år. Då bankens rörliga ersättningar är maximerade till ett prisbasbelopp omfattas banken ej av reglerna om uppskjuten ersättning. Detta innebär att rörlig ersättning betalas ut året efter intjänande.

2.3 Ersättningspolicyn och beslutsgången

Ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur banken identifierar vilka anställda som ska anses utgöra materiella risktagare.

Inom styrelsen har styrelsens ordförande ett särskilt ansvar för ersättningsfrågor till anställda.

Policyn ses över minst årligen. Styrelsens beslut om införande och översyn av ersättningspolicyn föregås av, och grundas på, en analys av vilka risker som är förenade med bankens ersättningssystem och policyn.

Beslutsgången

Principerna för rörlig ersättning regleras i ersättningspolicyn, som omfattar alla anställda i banken. Bankens HR stab ansvarar för framtagande av förslag till policy. Processen kring inhämtandet av synpunkter på förslaget till ersättningspolicy följer bankens normala rutiner. VD föredrar policyn i styrelsen inför beslut.

Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för att redovisa efterlevnaden av bankens ersättningssystem till styrelsen. Internrevisionen har ett ansvar att självständigt årligen eller vid behov granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad policy.

3. Beskrivning av ersättningsutfall

I tabellen nedan redovisas utfallet av kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på ledningsorgan (styrelse), verkställande ledning, personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil (risktagare) samt övriga anställda.

- Fast ersättning – Avser lön, värdet av förmåner samt pensionskostnader redovisade exklusive sociala avgifter och särskild löneskatt.
- Rörlig ersättning – Avser lön redovisade exklusive sociala avgifter och särskild löneskatt.
- Ledningsorgan definieras som styrelsen exklusive VD.
- Verkställande ledning definieras som VD samt medlemmar i bankens ledningsgrupp.
- Personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil definieras i enlighet med Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 som kompletterar rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.
- Antal anställda avser medeltalet antal anställda.

Tkr	Ledningsorgan	Verkställande ledning	Risntagare	Övriga anställda	Totalt
TOTALT					
Ersättning	1,1	11,0	13,6	71,3	97,0
Antal anställda	8,0	9,3	18,7	152,0	188,0
FAST ERSÄTTNING	1,1	10,7	12,9	65,7	90,4
% av årlig ersättning	100%	98%	95%	92%	93%
RÖRLIG ERSÄTTNING¹	–	0,3	0,7	5,6	6,6
% av årlig ersättning	–	2%	5%	8%	7%
AVGÅNGSVEDERLAG	–	–	–	–	–

¹ Utbetalning sker kontant till vinstandelsstiftelsen "Guldeken"