

Information om ersättningar

Av Finansinspektionens föreskrifter om ersättningsystem (FFFS 2011:1 och 2014:22), följer att det i en bank ska finnas en ersättningspolicy fastställd av styrelsen. Vidare riktlinjer för ersättningspolicy och -praxis stipuleras i ESMA/2013/606 (MiFID-direktivet), EU förordningen nr 604/2014 för fastställande av personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil, EBA/GL/2015/22 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy samt EU-parlamentets och rådets förordning 575/2013 om offentliggörande av information kring ersättningar.

1. Strategi, principer och mål för ersättning i Sparbanken

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och sunt risktagande i banken. Ersättningar inom Sparbanken ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att bedriva en modern bankverksamhet inom de kostnadsramar som finns. Synen på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med Sparbankens mål, strategi och vision. Ersättningen ska även främja ett agerande efter Sparbankens värderingar.

En stor del av Sparbankens totala kostnader utgörs av lön och annan ersättning till personal. Därför är det avgörande att säkerställa att all ersättning i banken styrs av tydliga principer och att vi regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningsystemet.

Med undantag för Vd, CRO, CCO och anställda i kontrollfunktioner har Sparbankens medarbetare en fast och en rörlig ersättningsdel som tillsammans med övriga förmåner utgör medarbetarens totala ersättning. Målsättningen är att uppnå en sund balans mellan de olika elementen.

Ersättningspolicyn har inte väsentligen förändrats under 2021-2022.

2. Beskrivning av fast ersättning i Sparbanken

Sparbankens anställda ska uppbära en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Ersättningar till enskilda anställda får inte motverka Sparbankens långsiktiga intressen.

Sparbanken tillämpar i mycket begränsad utsträckning tidsbegränsade lönetillägg för specifika befattningar eller uppdrag i syfte att göra en marknadsanpassning av lönen under tidsbegränsad period. Sådana tillägg räknas som "fast ersättning".

Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Sparbanken tillämpar därför individuella och differentierade löner. Avsikten är att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling på ett sådant sätt att Sparbankens samlade resultat utvecklas och förbättras. Detta ska även bidra till vår konkurrenskraft på arbetsmarknaden och vår förmåga att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

3. Beskrivning av rörlig ersättning i Sparbanken

I Sparbanken har alla medarbetare utom Vd, CRO och CCO möjlighet att få resultatandelar när det går bra för banken. Syftet med resultatandelar är att erbjuda ett långsiktigt incitament för goda medarbetarprestationer och att motivera medarbetare att uppnå eller överträffa av Sparbanken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operativa och/eller av annan art såsom t ex att ha en låg riskprofil. Anställda i kontrollfunktioner, dvs risk och compliance, får inte ha rörlig ersättning som är direkt kopplad till Sparbankens affärsresultat.

Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig äventyra Sparbankens långsiktiga förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet). Kriterierna är därför utformade för att undvika intressekonflikter och kortsiktigt risktagande, samt stimulera till en långsiktigt sund och solid bankverksamhet. Ersättning från resultatandelssystemet kan ske i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken, där utgiven andel baseras på arbetad tid. HR-enheten sammanställer underlag för avsättning till Sparbankens resultatandelsstiftelse. Resultatandelarna är då fonderade i minst fem år innan utdelning. Ersättningen kan även utbetalas kontant.

Om Sparbanken inte uppnår definierade mål utgår inga resultatandelar. Av den anledningen lämnar Sparbanken inga garantier om rörlig ersättning vid nyanställning. Den rörliga ersättningen kan även falla bort för enskild anställd i de fall då denne är under arbetsrättslig åtgärd eller på ett dokumenterat sätt uppvisar bristande prestation. Utifrån EU kommissionens delegerade förordning nr 604/2014 har Sparbanken identifierat 4 anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil, varav 3 kan få resultatandelar under samma förutsättningar som övriga medarbetare.

3.1 Rörlig ersättning

Det maximala förhållandet mellan rörlig och fast ersättning sätts i enlighet med gällande lagstiftning och föreskrifter. Styrelsen fattar varje år beslut om vilket belopp som ska avsättas för resultatandelar, ersättningsnivåer samt vilka kriterier som ska uppnås för att resultatandelar ska falla ut. Maximalt utfall i resultatandelar uppgår till 60.000 kr per heltidsanställd resultatandelsberättigad medarbetare. Detta innebär att resultatandelssystemet utgör en underordnad del av de anställdas totala ersättning, som mest 20 % av en heltidslön (baserat på minimilön enligt kollektivavtalet). För de medarbetare som anses ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil kan värdet av resultatandelarna som högst uppgå till 7,5 % av grundlönen. Oaktat detta ska det vara tydligt för medarbetare att de inte får använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

3.2 Pension

Pensionsförmåner skall i allmänhet beviljas enligt kollektivavtal, regler och praxis. När det gäller pensionsförmåner till Vd är riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare tillämpliga.

4. Ersättning i samband med att en anställning upphör

I de fall Sparbanken betalar ut avgångsvederlag när en anställning upphör, ska beloppet vara rimligt i relation till anställningstid och prestation över tid, samt i beaktande av branschpraxis.

5. Ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn, som omfattar samtliga medarbetare, anger grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt vilka arbetstagarna är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. För att Sparbanken ska kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och ha kontroll över de risker som vår verksamhet är förknippad med ska ersättningar utformas så att de är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och motverkar överdrivet risktagande. Ersättningar till enskilda medarbetare får inte motverka Sparbankens långsiktiga intressen.

5.1 Beslutsgången

Förslag till ersättningspolicy bereds i Sparbanken av särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda, som därefter rekommenderar att förslaget ska underställas styrelsen för beslut. I sparbanken är ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor. Policyn ses över årligen och vid behov.

HR-chef ansvarar för att ta fram förslag till ersättningspolicy i samarbete med compliance- och riskfunktionerna. Inför Styrelsens fastställande av ersättningspolicyn ska särskilt ansvarig styrelseledamot utföra en oberoende bedömning av Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem och kontrollera att dessa generellt stämmer överens med en effektiv riskhantering samt är utformade för att minska risken för överdrivet risktagande. Riskanalysen beaktar nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet. Tidigare riskanalys har resulterat i bedömningen att mycket begränsade risker är kopplade till Sparbankens ersättningsystem och ersättningspolicy. Bedömningen ska dokumenteras skriftligen. Sparbankens compliancefunktion ska delta i arbetet.

Bankledningen bestämmer årligen löneökningstrymmet utifrån ekonomiska ramar och marknadens förutsättningar. HR-chef ansvarar för den årliga lönerevisionen i banken och säkerställer att lönesättande chefer får tillgång till den information och de verktyg som krävs. HR-chef säkerställer en kalibrering av lönerevisionsförslag mellan affärsområden och enheter. I samråd med den fackliga organisationen genomför HR-chef lönekartläggningar och analyser för att säkerställa att medarbetarnas ersättning bestäms med hänsyn till prestation men utan hänsyn till etnicitet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet, arbetstidsmätt eller facklig tillhörighet. Chefer med personalansvar är ansvariga för lönesättningen i sin enhet och får varje år i uppdrag att genomföra lönerevision för sina medarbetare utifrån de ramar som Bankledningen fastställt.

Internrevisionen, ska minst en gång per år, eller oftare om så behövs, självständigt granska om Sparbankens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn samt om ersättningspolicyn bör utvecklas utifrån förändringar i externa regelverk. Internrevisionen granskar även den av Sparbanken utförda analysen över vilka risker som är förenade med denna policy och Sparbankens ersättningsystem.