

Information om ersättningar

Av Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1), följer att det i en bank ska finnas en ersättningspolicy fastställd av styrelsen.

Övergripande beskrivning av ersättning i Sparbanken Västra Mälardalen

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå resultat och sunt risktagande i banken samt att attrahera medarbetare med rätt kompetens. Ersättningar inom Sparbanken Västra Mälardalen ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att uppnå bankens syfte, inom de kostnadsramar som finns. Synen på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra var och en av medarbetarna att prestera i linje med Sparbanken Västra Mälardalens mål, strategi och vision. Ersättningen ska även främja ett agerande efter våra 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 ersättningssystemet.

Beskrivning av fast ersättning i Sparbanken Västra Mälardalen

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

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 förmåga att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Ersättning från resultatandelssystemet sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken, där utgiven andel baseras på arbetad tid. Resultatandelarna är fonderade i minst fem år innan utdelning.

Om Sparbanken Västra Mälardalen inte uppnår definierade mål utgår inga resultatandelar. Styrelsen har beslutat att tillämpa samma principer för samtliga anställda. Styrelsen fattar varje år beslut om vilket belopp som ska avsättas för resultatandelar, samt vilka kriterier som ska uppnås för att resultatandelar ska avsättas. Maximalt utfall i resultatandelar uppgår till 2 prisbasbelopp per heltidsanställd resultatandelsberättigad medarbetare per år.

Ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn, som omfattar samtliga anställda, 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.

Policyn ses över vid behov dock minst årligen. Styrelsens beslut om införande av ersättningspolicyn föregås av och grundas på en analys av vilka risker som är förenade med Sparbankens ersättningssystem och policyn. Riskanalysen beaktar nuvarande risker, framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet. Riskanalysen resulterade i bedömningen att mycket begränsade risker är kopplade till Sparbankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

Beslutsprocess

Förslag till ersättningspolicy bereds i Sparbankens Ersättningsutskott, som därefter rekommenderar att förslaget ska underställas styrelsen för beslut.

Ersättningsutskottet är styrelsens utskott för ersättningsfrågor. Här bereds frågor rörande ersättning inför styrelsens beslut, exempelvis fastställande av resultatandelar, ersättning till Sparbankens verkställande ledning och anställda som har ett övergripande ansvar för Sparbankens kontrollfunktioner. Styrelsen utser utskottets ledamöter. Ersättningsutskottet består av två styrelseledamöter.

Ordföranden utses av styrelsen. Ledamöterna i Ersättningsutskottet får inte vara anställda i Sparbanken.

I beredningen ska hänsyn tas till kunders, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Ledamöterna ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet.

Styrelsen bestämmer årligen löneutrymmet med hänsyn till ekonomiska ramar och marknadens förutsättningar.

Personalchefen ansvarar för den årliga lönerevisionen i banken och säkerställer att lönesättande chefer får tillgång till den information och de verktyg som krävs.

Personalchefen säkerställer en kalibrering av lönerevisionsförslag mellan affärsområden och enheter. I samråd med de fackliga organisationerna genomför Personalchefen 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, arbetstidsmått eller facklig tillhörighet. Personalchefen ansvarar även för att till ersättningsutskottet ta fram förslag till ersättningspolicy, ett skriftligt underlag för riskanalys av ersättningssystemet och där särskilt beakta samtliga de risker som Sparbanken kan bli exponerad för. Personalavdelningen sammanställer underlag för avsättning till Sparbankens resultatandelsstiftelse.

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 styrelsen fastställt.

En oberoende kontrollfunktion, ska minst en gång per år, eller oftare om så behövs, självständigt granska om Sparbankens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen granskar även den av Sparbanken utförda analysen över vilka risker som är förenade med denna policy och Sparbankens ersättningssystem.