

Ålems Sparbank



Information om ersättningar 2022

Innehåll

1. Bakgrund	3
2. Principer och mål för ersättning.....	3
2.1 Allmänt	3
2.2 Beskrivning av sparbankens ersättningar.....	3
2.2.1 Fast ersättning.....	3
2.2.2 Rörlig ersättning	3
2.3 Rörlig ersättning 2022	4
2.3 Ersättningspolicyn och beslutsgången	4
3. Riskanalys och riskjusteringsprocess.....	5
4. Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn.....	5
5. Årlig lönerrevision.....	5

1. Bakgrund

Av Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1), följer att det i en bank ska finnas en ersättningspolicy fastställd av styrelsen. Ytterligare riktlinjer för ersättningspolicy och -praxis stipuleras i ESMA/2013/606, EBA/GL/2021/04 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EU-parlamentets och rådets förordning 575/2013 om offentliggörande av information kring ersättningar samt EU:s förordning 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar, den så kallade Disclosureförordningen.

2. Principer och mål för ersättning

2.1 Allmänt

Ålems Sparbanks syn på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och främja anställda att agera efter bankens värdegrund eftersom detta är grunden för en framgångsrik och långsiktig verksamhet. En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och ett sunt risktagande i banken. Vidare ska den totala ersättningen utformas så att banken attraherar medarbetare med den bakgrund och kompetens som behövs, inom befintliga kostnadsramar.

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.

Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön för lika eller likvärdigt arbete och det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering.

Sparbankens medarbetare har en fast och en rörlig ersättningsdel i form av resultatandelar som tillsammans med övriga förmåner utgör medarbetarens totala ersättning. Målsättningen är att uppnå en sund balans mellan de olika ersättningsformerna. Samtliga anställda, med undantag för VD, ställföreträdande VD och ekonomichef, omfattas på lika villkor av regler som innebär en möjlighet till rörlig ersättning. Den rörliga ersättningens maximala belopp per heltidsanställd fastställs av sparbankens styrelse inför varje år.

2.2 Beskrivning av sparbankens ersättningar

2.2.1 Fast ersättning

Fast ersättning, bestående av grundlön och i vissa fall tillägg för särskilt ansvar, pensionsavsättningar samt förmåner utgår efter givna förutsättningar. Dessa grundar sig på befattningens krav på kunskap och ansvar samt den anställdes erfarenhet, ambition och prestation.

Den för den anställde viktigaste förmånen som tillämpas är ränteförmån. Varje anställd kan låna, primärt för boende, upp till det maximala belopp som styrelsen årligen fastställer. Sparbanken har regler för den lägsta räntenivå som kan tillämpas. Principen är att den anställdes räntenivå aldrig kan understiga sparbankens kostnader för förmånen.

Anställd kan, i de fall det är lämpligt, utnyttja bilförmån där den anställde svarar för samtliga kostnader för förmånen.

Anställd har möjlighet att löneväxla sin fasta ersättning i utbyte mot pensionsavsättning.

Övriga förmåner är främst friskvårdsförmåner samt lägre prissättning på en del av bankens tjänster.

2.2.2 Rörlig ersättning

Samtliga bankens anställda, förutom VD, ställföreträdande VD och ekonomichef, ingår i det resultatandelssystem som sparbanken, liksom andra sparbanker, tillämpar. Bankens riskkontrollfunktion är

utlokaliserad till Ostkusten Risk & Compliance AB, vilket innebär att ersättningar till bankens Riskkontrollfunktion inte hanteras av 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. Sparbankens styrelse fastställer årligen det maximala belopp som kan tilldelas en heltidsanställd tjänsteman.

Ålems Sparbank har ett system där två olika parametrar var och en kan ge utdelning i resultatandelar. De två parametrarna är uppnått rörelseresultat i förhållande till budget samt kundnöjdhet (mätt genom SKI). Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig äventyra Sparbankens långsiktiga förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Kriterierna är därför utformade för att undvika intressekonflikter och kortsiktigt risktagande, samt stimulera till en långsiktigt sund bankverksamhet. Sparbankens ersättningssystem ska inte innehålla incitament som kan leda till att medarbetare skulle agera i strid med kundernas bästa intresse, ge otillbörliga rekommendationer eller avstå från att presentera information på ett opartiskt och klart sätt. Sparbanken baserar exempelvis inte ersättning på uppnådda försäljningsresultat.

Ersättning från resultatandelssystemet sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken, där utgiven andel baseras på arbetad tid. HR-chef sammanställer tillsammans med Ekonomichefen underlag för avsättning till sparbankens resultatandelsstiftelse. Resultatandelarna är, i enlighet med stiftelsens stadgar, vanligen fonderade i minst fem år innan utdelning.

Om sparbanken inte uppnår definierade mål utgår inga resultatandelar. Av den anledningen lämnar sparbanken inga garantier om rörlig ersättning. 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.

2.3 Rörlig ersättning 2022

Tilldelningen i resultatandelar till berättigade baseras på måluppfyllnad utifrån de två kriterier som beskrivs i stycket ovan. 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 för 2022 är 42.600 kr (0,6 ibb) per heltidsanställd resultatberättigad medarbetare. Detta innebär att resultatandelssystemet utgör en underordnad del av de anställdas totala ersättning. 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.

Den totala rörliga ersättningen (resultatandelar) uppgick till ca 5,06 % av den totala fasta ersättningen under 2022.

2.3 Ersättningspolicyn och beslutsgången

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 har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Inom styrelsen har ersättningsutskottet ett särskilt ansvar för ersättningsfrågor till anställda. Utskottet bevakar, bereder och följer upp frågor kring ersättningar, men har ingen beslutsrätt i dessa frågor. Styrelsen beslutar om ramar för fast och rörlig ersättning samt de förmåner banken erbjuder. Styrelsen beslutar även om lön till VD och till medlemmarna i bankens ledningsgrupp. Bankens kontrollfunktioner i andra försvarslinjen (riskkontroll och compliance) är utlokaliserade till Ostkustens Risk & Compliance AB. Deras ersättningar hanteras av nämnda bolag.

*Information om ersättningar 2022
2023-03-10
ÖPPEN*

HR-chef ansvarar för framtagande av förslag till policy samt föredrar policyn i ersättningsutskottet och i styrelsen.

Styrelsen fattar beslut om policyn efter tillstyrkan av ersättningsutskottet. Policyn ses över minst årligen.

3. Riskanalys och riskjusteringsprocess

HR-chefen ansvarar att till ersättningsutskottet ta fram ett underlag för riskanalys av ersättningssystemet och där beaktas de risker som sparbanken kan bli exponerad för. Här ska säkerställas att ersättningspolicy och -praxis generellt stämmer överens med en effektiv riskhantering samt är utformade för att minska risken för överdrivet risktagande. Riskanalysen fokuserar på 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 ersättningssystem och ersättningspolicy. Bedömningen ska dokumenteras skriftligen.

Om styrelsen skulle bedöma att sparbankens långsiktiga förmåga att på ett hållbart sätt fullgöra sina förpliktelser, trots uppnått resultat, skulle äventyras genom avsättning till resultatandelssystemet, har den rätt att innehålla årets rörliga ersättning. Anledningar till att innehålla rörlig ersättning trots uppnått rörelseresultat skulle exempelvis kunna vara att banken är utsatt för en kraftig varumärkesrisk. Detta gäller för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på dess riskprofil såväl som för övriga medarbetare. Vid behov ska styrelsen ta hjälp av riskkontrollsfunktionen för att validera och bedöma riskjusteringsdata innan avsättning sker.

Ersättningsutskottet ska minst årligen tillse att en kontrollfunktion granska om bankens ersättningssystem. Granskningen ska visa huruvida Ålems Sparbanks ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn samt om ersättningspolicyn bör utvecklas utifrån förändringar i externa regelverk. Granskningen omfattar också den analys över vilka risker som är förenade med denna policy och bankens ersättningssystem.

4. Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn

Som hållbarhetsfaktorer räknas miljörelaterade, sociala och personalrelaterade faktorer, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och mutor. Hållbarhetsrisker förknippade med sparbankens ersättningssystem är försumbara eftersom den rörliga ersättningen är låg i förhållande till total ersättning och inte innehåller några incitament till individuellt risktagande. Personrisker kopplade till ersättningssystemet hanteras genom att det finns tydliga ramar för hur grundlönen sätts och incitament för individuellt risktagande saknas.

5. Årlig lönerevision

Styrelsen 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. I samråd med bankens fackliga representant ska HR-chef göra 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. Chefer med personalansvar är ansvariga för lönesättningen i sina respektive grupper och får varje år i uppdrag att genomföra lönerevision för sina medarbetare utifrån de ramar som styrelsen fastställt.