

Ersättningspolicy

Uppdaterad: 2021-05-24 (ersätter 2021-02-22)

Denna policy beskriver Sparbanken Alingsås syn på ersättning till Bankens medarbetare samt informerar om hur rörlig och fast ersättning fördelas. Enligt föreskrifter under supporterande dokument ska styrelsen i institut som står under Finansinspektionens tillsyn besluta om en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn grundar sig på en genomförd riskanalys.

1. Syfte

Syftet med denna policy är att ange följande:

- Grunder och principer för hur ersättningar inom Banken ska fastställas
- Hur ersättningspolicyn ska tillämpas och följas upp
- Vilka anställda som ska vara särskilt reglerad personal och för vilka särskilda regler gäller för rörlig ersättning

2. Mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och transparens. Vad beträffar ersättningar till personalen är ett tydligt mål att fasta ersättningar är personalens levebröd och det som gemene man räknar med i kalkyl för sin inkomst. De rörliga ersättningar Banken beslutar om ska enbart vara en bonus, ingen kan förutsätta att den ger årlig utdelning.

3. Styrning

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i Banken. Alla ersättningar och förmåner till reglerad personal beslutas av Styrelsen. All rörlig ersättning, vanligtvis i form av vinstandelssystem, beslutas av Styrelsen. Fasta ersättningar och förmåner till övriga anställda beslutas av VD eller i enlighet av denne delegerat mandat.

4. Ersättningskommitté

Ersättningssystem till anställda är Styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Inom Styrelsen bildar ordförande och vice ordförande ersättningskommitté för ersättningsfrågor till särskilt reglerad personal. Ersättningskommittén ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Kommittén bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i Banken och rapporterar till Styrelsen. Ersättningskommittén lämnar förslag om ersättningar gällande särskilt reglerad personal till Styrelsen som tar beslut i frågan. Anställd i Banken som tillika ingår i Styrelsen får inte ingå i Ersättningskommittén. Avseende ersättningar och förmåner till särskilt reglerad personal exklusive VD så förbereder VD underlag till ersättningskommittén.

5. Särskilt reglerad personal

Banken ska med utgångspunkt från en årlig genomförd riskanalys identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. Dessa anställda utgör så kallad särskilt reglerad personal och som därigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende. Vilka personer som tillhör särskild reglerad personal provas årligen i en av Styrelsen godkänd riskanalys.

Banken har för 2021 bedömt att följande personer hörande till någon av nedanstående kategorier anses vara särskilt reglerad personal:

- 1) Bankledningen
- 2) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner, det vill säga ansvariga för regelefterlevnad och riskkontroll

Övriga anställda i Banken har i riskanalysen bedömts som ej tillhörande gruppen särskilt reglerad personal. VD ansvarar för att all personal i Banken delas in enligt de kriterier som anges ovan.

6. Kriterier för ersättning

Banken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer Bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar Bankens mål och vision. Vidare ska ersättningssystemet vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande. Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Rörliga ersättningssystem ska utgöra en underordnad del av de anställdas totala ersättning och det ska vara möjligt att sätta rörlig ersättning till noll, därför lämnas inga garantier om rörlig ersättning.

7. Fast ersättning- lön

Fast ersättning är individuellt bestämd och utgör kompensation för prestation och uppfyllande av relevanta mål. Fast ersättning bestäms med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Fast ersättning har ingen koppling till Bankens resultat utan de anställda uppstår fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Grunden för lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes prestation.

8. Rörlig ersättning

Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig äventyra Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Kriterierna är därför utformade för att undvika intressekonflikter och omotiverat risktagande, samt stimulera till en långsiktigt sund och solid bankverksamhet.

Avgångsvederlag och gratifikationer räknas som rörlig ersättning. Dessa rörliga ersättningar kan i undantagsfall användas och beslutas av VD eller Styrelsen.

8.1. Rörlig ersättning- avsättning till vinstandelsstiftelse

Rörlig ersättning syftar till att öka de anställdas motivation och vara ett långsiktigt värdeskapande för Banken. Förslag till rörliga ersättningen prövas årligen i en riskanalys som godkänns av Bankens Styrelse. Efter genomförd riskanalys kan Styrelsen besluta om eventuell avsättning till vinstandelsstiftelse. Kriterierna för denna avsättning, som ska vara begränsad till storlek, ska ha en väl avvägd risknivå för Banken samt får aldrig innebära att Bankens långsiktiga målsättning gällande kapital och likviditet äventyras. Avsättning till vinstandelsstiftelse får ske med maximalt 1,5 prisbasbelopp per heltidstjänst och år. Detta innebär att regelverket kring uppskjuten ersättning till särskilt reglerad personal inte är tillämpligt

Avsättningen som omfattar samtliga anställda, sker genom inbetalning till Stiftelsen Guldeken. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringsgrad svarande individuell andel. Utbetalningen av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Kriterierna för resultatandelssystemet 2021 är uppdelat i tre delar. Resultatet, Kundnöjdhet och Kreditkvalitet. Avsättningar baseras på samma villkor för Bankledning och särskilt reglerad personal som för övriga medarbetare för de två första delarna gällande resultatet och kundnöjdhet. Den del som gäller kreditkvalitet omfattar endast övrig personal.

Förutsättning för utbetalning av resultatandelar är att kreditförluster netto inte överstiger 1,5 % av kapitalbasen samt att kärnprimärkapitalrelationen i Bankens årsredovisning inte understiger 19,5 %. Samtliga mål är företagsövergripande. Banken har inte ersättningsnivåer som kräver uppskjutande av ersättning och ersättningen består endast av kontant avsättning till Stiftelsen Guldeken.

9. Integrering av hållbarhetsrisker

I Bankens ersättningspolicy integreras hållbarhetsrisker genom att Banken endast tillåter ersättning, fast som rörlig, som är neutral i hållbarhetshänseende. Det innebär att Bankens ersättningssystem inte tar hänsyn till specifika produkters avkastning eller prestation, samt att rörlig ersättning är satt till ett begränsat belopp som inte bedöms påverka personalens risktagande. De principer som styr Bankens ersättningssystem ska således ur ett generellt perspektiv betraktas som sunda och välavvägda. Mer att läsa om hållbarhet finns på Bankens hemsida under "Om Banken- Banken i samhället- Hållbarhet".

10. Uppföljning och kontroll

Styrelsens beslut om storleken på det belopp som ska betalas in till Guldeken för enskilt år ska grunda sig på en redovisning över hur uppställda mål uppfyllts.

VD ska redovisa Bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna policy till Styrelsen.

Banken ska minst årligen låta en kontrollfunktion granska om bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

11. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningar ska lämnas i Bankens årsredovisning, bilaga till den eller på Bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Informationen bör innehålla:

- Bankens avsättning till vinstandelsstiftelse,
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2011:1.