



Information om ersättningar

Finansinspektionens föreskrifter om ersättningsystem (FFFS 2011:1), inkluderande förändringar genom FFFS 2014:22, samt EMSA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (Mi FID-direktivet) föreskriver att det ska finnas en ersättningspolicy som är fastställd av styrelsen.

Bankens ersättningspolicy är fastställd av styrelsen 2021-05-24 och anger riktlinjer för ersättningar till anställda i banken, samt hur styrelsen ska rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningsystem kan medföra för banken. All ersättning i banken ska styras av tydliga principer och Sparbanken ska regelbundet utvärdera vilka risker som är förenade med ersättningsystemet.

Bankens huvudmål är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänsteman som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Alla ersättningsystem avseende rörlig ersättning till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Ersättning till VD, funktionen för regelefterlevnad och funktionen för riskkontroll, hanteras av en särskild ersättningskommitté som består av styrelsens ordförande och vice ordförande, och beslut fattas av styrelsen.

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

Resultatsandelsstiftelsen Guldeken

Alla anställda i banken, förutom VD, VVD, funktionen för regelefterlevnad och funktionen för riskkontroll, omfattas av rörlig ersättning, där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken.

Avsättningen sker utifrån uppfyllandet av mål som styrelsen årligen fastställer för verksamheten. Den rörliga ersättningen får maximalt uppgå till 25% av den fasta ersättningen. Undantag från dessa förhållanden ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

För 2020 uppgick resultatandelarna till 17.000 kr per heltidsanställd.

Maximalt utfall i resultatandelar uppgår till 60 000 kronor per heltidsanställd.

Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Rörlig ersättning till anställda syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken, samt får aldrig innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.