



Information om ersättningar i Mjöbäcks Sparbank

Medarbetare i Mjöbäcks Sparbank kan, utöver fast lön, erhålla rörlig ersättning i form av resultatandelar. Sparbankens VD erhåller ingen rörlig ersättning. Sparbanken har i ersättningspolicyn angett grunderna för hur ersättningar fastställs. Ersättningspolicyn grundas på en analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra. Ersättningspolicyn och ersättningssystemet fastställs årligen av styrelsen.

I styrelsen finns ett ersättningsutskott som utses av styrelsen. Ersättningsutskottet bereder frågor om rörlig ersättning inför styrelsens beslut. Ersättningsutskottet består av en medlem. Ersättningsutskottets medlem får inte vara anställda i Sparbanken.

Medarbetarnas fasta lön bestäms med hänsyn till befattningens art och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens och prestation samt medarbetarens löneläge relativt marknaden.

Sparbankens rörliga ersättning syftar till att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Sparbanken uppsatta mål. I Sparbanken ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. Den rörliga ersättningen är därmed lika stor för samtliga anställda, oavsett den anställdes fasta lön men justeras efter tjänstgöringsgrad. Sparbankens rörliga ersättning utgörs för närvarande av avsättning till en resultatandelsstiftelse, Stiftelsen Guldeken, där till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställningstid och tjänstgöringsgrad svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Resultatandelarna kopplas årligen till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med Sparbankens övergripande planer. Kriterierna för rörlig ersättning ska bestämmas så att ersättningen inte utgår om rörelseresultatet understiger en nivå som styrelsen årligen definierar. För 2019 gällde ett krav att utdelning endast utgår om rörelseresultatet är positivt. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska beaktas. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

För 2019 var kriterierna för att erhålla rörlig ersättning uppdelad i delmoment som baseras på gemensamma aktivitetsmål, deltagande i externa arrangemang samt sparbankens miljöaktiviteter. Maximala ersättningen uppgick därmed till en mindre del av de anställdas fasta ersättning.

Ersättningen till de av Sparbankens anställda som omfattas av resultatandelssystemet uppgick under 2019 till 4 396 tkr varav 172 tkr utgjordes av rörlig ersättning till Stiftelsen Guldeken.

För 2020 är kriterierna för att erhålla rörlig ersättning uppdelad i delmoment som baseras på gemensamma aktivitetsmål, deltagande i externa arrangemang samt sparbankens utförande av hållbarhetsprojekt.

För 2020 är den rörliga ersättningen begränsad till maximalt ett prisbasbelopp per anställd.