

Information om ersättningar i Tjustbygdens Sparbank AB 2019

Informationen lämnas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12 och artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

Beredning, beslut och riskanalys

Bankens ersättningspolicy enligt FFFS 2011:1, som ligger till grund för ersättningar till bankens anställda beslutades den 14 mars 2019. Inga förändringar beslutades.

Bankens styrelse gör också en prövning av bankens ersättningssystem med grund i en årlig riskanalys, som utvisar vilka risker ersättningspolicyen kan vara förknippad med. Av riskanalysen framgår dels de ledande befattningshavarnas möjligheter att påverka bankens riskprofil, dels hur bankens finansiella ställning kan påverkas av beslutade ersättningar. Riskanalysen godkändes av styrelsen den 25 mars 2019.

Den sammanfattande bedömningen i riskanalysen är att bankens nuvarande ersättningssystem medför en begränsad risk för bankens resultat- och balansräkning på såväl kort som lång sikt. Vidare bedöms den beslutade ersättningspolicyen ge de riktlinjer som krävs för att styra och kontrollera riskerna i bankens ersättningssystem.

Ersättningssystem och kriterier

Bankens ersättningsmodell ska;

- Vara sunda och rimliga,
- Grundas på bankens affärsstrategi och långsiktiga intressen,
- Stödja bankens vision, mål och värderingar,
- Främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande,
- Inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över konjunkturcykel,
- Uppmuntra medarbetare att uppnå individuella mål,
- Utformas så att intressekonflikter undviks,
- Till sin sammansättning uppmuntra långsiktigt värdeskapande,
- Erbjuder konkurrenskraftiga och marknadsmässiga villkor,
- Gälla utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Alla ersättningssystem i banken ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställdas motivation, dels vara långsiktigt värdeskapande, dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

Ersättningar till anställda i banken delas in i följande kategorier;

1. Fasta löner och förmåner
2. Provisionsbaserade ersättningar
3. Rörliga ersättningar

4. Traditionella resultatandelar

Fasta löner och förmåner

Basen för bankens ersättningar till anställda ska utgöras av en fast grundlön. Grundlönen ska vara på rätt nivå, individuellt utformad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten och affärerna.

Provisionsbaserade ersättningar

För säljande personal i specifika befattningar kan provisionsbaserad ersättning utgå i kombination med en lägre fast grundlön. Provisionsbaserad ersättning får uppgå till högst 25% av den fasta grundlönen och måste vara frikopplad från framtida riskåtaganden som kan komma att ändra bankens resultat- och balansräkning. Provisionsbaserad ersättning får inte avtalas med anställda som kan påverka bankens riskprofil. Provisionsbaserad ersättning får inte heller avtalas med anställda som har till uppgift att tillhandahålla placeringsrådgivning till konsumenter eller med anställda som arbetar med bostadskrediter.

År 2019 har inga system för provisionsbaserade ersättningar, beslutats eller tillämpats.

Rörliga ersättningar

Rörlig ersättning utöver fast grundlön är en ersättningsform som kan tillämpas i banken efter beslut av styrelsen. År 2019 har inga system för rörliga ersättningar, utöver traditionella resultatandelar enligt nedan, beslutats eller tillämpats.

Traditionella resultatandelar

Banken tillämpar sedan lång tid tillbaka ett resultatandelssystem för samtliga tillsvidareanställda som syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras. Ersättning utbetalas i form av avsättning till traditionella resultatandelar till en stiftelse och sker på samma villkor för all personal. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringsgrad svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur stiftelsen sker tidigast efter fem års fondering (gäller dock inte vid pensionsavgång).

Resultatandelarna kopplas årligen till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med bankens övergripande mål. Kriterier och mål ska bestämmas så att storleken på resultatandelarna varierar med bankens resultat och bortfaller då resultatet understiger en nivå som årligen ska definieras. Huvudregeln är att resultatandelar bortfaller helt när bankens operativa resultat är negativt. Takbeloppet för en hel resultatandel är 1 inkomstbasbelopp per anställd och år, vilket uppgick till 64 400 kr 2019. Ersättningsnivåer och kriterier ska årligen fastställas av styrelsens ersättningskommitté.

Utfallet i resultatandelssystemet för 2019 var 44 700 per heltidsanställd. Den totala avsättningen till resultatandelar belastar bankens årsresultat med 2 244 tkr (exkl. löneskatt).

Under räkenskapsåret 2019 kostnadsförda totalbelopp för ersättningar

Ersättningar (tkr)	Fast lön	Resultatandelar exkl. löneskatt	Övriga rörliga ersättningar
Ledningsperson som kan påverka bankens risknivå (3st)	4 430	134	0
Övriga anställda som kan påverka bankens risknivå (0 st)	0	0	0
Övriga anställda (51st)	22 797	2 110	0
Summa	27 227	2 244	0

All tillsvidareanställd personal (54 st inkl. verkställande ledningen) har på lika villkor erhållit rörlig ersättning i form av resultatandelar 2019.

Kategorin "ledningsperson som kan påverka bankens risknivå" omfattar Verkställande direktören och dennes ställföreträdare samt de medarbetare i ledande position som enligt riskbedömningen anses kunna påverka bankens risknivå. Kategorin "övriga anställda som kan påverka bankens risknivå" avser verkställande direktören och dennes ställföreträdare, annan anställd i ledande position, affärschefer samt ordinarie ledamot och suppleant i lånedlegation. Under 2019 finns inga personer i denna kategori utöver de som faller in under "ledningsperson som kan påverka bankens risknivå".

Samtliga ovan redovisade kostnadsförda ersättningar, med undantag för resultatandelar, har utbetalats under 2019. Intjänade resultatandelar fonderas i 5 år. Inga ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar föreligger.

Under räkenskapsåret 2019 har inga avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar förekommit. Utfästelse om avgångsvederlag finns för verkställande direktören och dennes ställföreträdare. Vid uppsägning från bankens sida har dessa personer rätt till full lön och löneförmåner under 24 månader respektive 18 månader. Banken har inga utfästelser om garanterade rörliga ersättningar.