



Offentliggörande av uppgifter om ersättning

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

Sparbankens ersättningspolicy är fastställd av styrelsen 2021-01-27 och anger riktlinjer för ersättningar till anställda i Sparbanken, samt hur styrelsen ska rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningsystem kan medföra i banken. All ersättning i Sparbanken ska styras av tydliga principer och Sparbanken ska regelbundet utvärdera vilka risker som är förenade med ersättningsystemet.

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att Sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Sparbankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Alla ersättningsystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till dels anställds motivation dels vara långsiktigt värdeskapande dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

Ersättningsystem avseende rörlig ersättning till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Ersättning till VD hanteras av en särskild ersättningskommitté som består av styrelsens ordförande, vice ordförande samt ytterligare en medlem ur 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.

Resultatandelsstiftelsen Guldeken

Alla anställda i banken, förutom VD, 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.

För 2020 uppgick resultatandelarna i Sölvesborg-Mjällby Sparbank till 41 750 kr per heltidsanställd. Maxbelopp för rörlig ersättning var 2020 begränsat till 54 000 kr 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 Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

I Sparbanken utgår ingen rörlig ersättning utöver avsättningar till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Banken har således ingen rörlig ersättning kopplad till investerings- och försäkringsrådgivning och bankens Ersättningspolicy är därför inte oförenlig med integreringen av hållbarhetsrisker enligt disclosureförordningen¹.

¹ EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.