

Ålems Sparbank



Information om ersättningar 2020

Enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, 2014:12, 2014:22 samt 2016:25

och

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013

Information om ersättningar 2020

2021-03-31

ÖPPEN



Innehållsförteckning

- 1. Bakgrund**
- 2. Övergripande beskrivning av ersättning**
 - 2.1 Allmänt om ersättningar
 - 2.2 Beskrivning av bankens ersättningar
 - 2.2.1 Fast ersättning
 - 2.2.2 Rörlig ersättning
 - 2.2.3 Generella kriterier
 - 2.2.4 Uppskjuten ersättning
 - 2.3 Ersättningspolicyn och beslutsgången
- 3. Beskrivning av ersättningsutfall**

1. Bakgrund

Denna redogörelse har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1, 2014:12, 2014:22 samt 2016:25) och artikel 450 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om offentliggörande av information avseende ersättningar. Redogörelsen beskriver Ålems Sparbanks syn på ersättning samt informerar om hur rörlig och fast ersättning fördelas.

2. Övergripande beskrivning av ersättning

2.1 Allmänt om ersättningar

Ålems Sparbanks syn på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra anställda att prestera i linje med bankens mål och strategier.

Ersättningen ska även främja anställda att agera efter bankens värdegrund eftersom detta är grunden för en framgångsrik och långsiktig verksamhet. Vidare ska den totala ersättningen utformas så att banken attraherar medarbetare med den bakgrund och kompetens som behövs, inom befintliga kostnadsramar.

Samtliga anställda, med undantag för VD och ansvarig för Ekonomi, omfattas på lika villkor av regler som innebär en möjlighet till rörlig ersättning. Den rörliga ersättningens maximala belopp per heltidsanställd fastställs av sparbankens styrelse inför varje år. Bankens riskkontrollfunktion är utlokaliserad till Ostkusten Risk & Compliance AB, vilket innebär att ersättningar till bankens Riskkontrollfunktion inte hanteras av banken.

2.2 Beskrivning av sparbankens ersättningar

Lönebildningen inom banken utgår från bankens Lönekriterier, vilka syftar till att stödja bankens mål med verksamheten. Lönekriterierna baseras på bankens behov av kompetens samt den anställdes grundläggande kompetens och erfarenheter, dennes ambition samt förmåga att prestera. Inom sparbankens sedvanliga ersättningsystem är en viktig del i arbetet att motivera och stödja medarbetarna till att uppnå av banken satta mål. Därav utgör en viss del av den totala ersättningen en rörlig sådan.

2.2.1 Fast ersättning

Fast ersättning, bestående av grundlön och i vissa fall tillägg för särskilt ansvar, pensionsavsättningar samt förmåner utgår efter givna förutsättningar. Dessa grundar sig på befattningens krav på kunskap och ansvar samt den anställdes erfarenhet, ambition och prestation.

Den för den anställda viktigaste förmånen som tillämpas är ränteförmån. Varje anställd kan låna, primärt för boende, upp till det maximala belopp som styrelsen årligen fastställer. Sparbanken har regler för den lägsta räntenivå som kan tillämpas. Principen är att den anställdes räntenivå aldrig kan understiga sparbankens kostnader för förmånen.

Anställd kan, i de fall det är lämpligt, utnyttja bilförmån där den anställde svarar för samtliga kostnader för förmånen.

Anställd har möjlighet att löneväxla sin fasta ersättning i utbyte mot pensionsavsättning.

Övriga förmåner är främst friskvårdsförmåner samt lägre prissättning på bankens tjänster.

2.2.2 Rörlig ersättning

Samtliga bankens anställda, förutom VD och ansvarig för Ekonomi, ingår i det resultatandelssystem som sparbanken, liksom andra sparbanker, tillämpar. Sparbankens styrelse fastställer årligen det maximala belopp som kan tilldelas en heltidsanställd tjänsteman. För 2020 uppgår det maximala beloppet till 38.000 kr.

Av det maximala beloppet baseras 24.000 kr på bankens resultat i förhållande till genomsnittet för andra sparbanker. 14.000 kr baseras på ett antal måltal där en kollektiv prestation krävs utöver de krav som följer av den normala månadslönen.

Resultatbaserat mål

Sparbankens rörelseresultat ska överstiga ett genomsnitt för samtliga sparbankers rörelseresultat. Beräkningen sker genom att rörelseresultatet jämförs med bankens genomsnittliga affärsvolym. Vid beräkningen av rörelseresultatet bortses från beräknade avsättningar till resultatandelssystem samt eventuella försäljningar av aktier i Swedbank AB (vilket betraktas som jämförelsestörande). Vid beräkning av jämförelseresultat ska även utdelning på aktie-innehavet i Swedbank räknas av från jämförelseresultatet. Andra aktieutdelningar ska beaktas vid beräkningen av jämförelseresultatet. Om sparbankens jämförelseresultat är högre än genomsnittet för de övriga sparbankerna delas ett sådant överskott lika mellan banken och personalen. Innan tilldelning sker till den anställde avräknas på dennes andel de sociala avgifter avsättningen är behäftad med.

För varje år fastställs ett maximalt belopp som den anställde kan erhålla enligt det här momentet.

Principen är att ungefär 2/3-delar av den maximala avsättningen ska löpa på det resultatbaserade målet.

Samtliga belopp avser en heltidsanställd tjänsteman. Vid intermittent tjänstgöring reduceras avsättningen i motsvarande mån.

Aktivitetsbaserade mål

De aktivitetsbaserade målen utgör en form av provisionsbaserad lön utgående från gruppbaseade prestationer och tillfaller samtliga berättigade med lika belopp, dock justerat för tjänstgöringsgraden.

Styrelsen fastställer årligen vilka aktiviteter som ska ligga till grund för den aktivitetsbaserade avsättningen utifrån de prioriteringar styrelsen vill göra det enskilda året. Aktiviteterna och målen ska avse sådana prestationer som kan anses ligga utanför de krav som ställs på den anställde i förhållande till den lön som erhålls. Målsättningen är att de aktivitetsbaserade målen ska bidra till en kollektiv prestation utöver de som kan förväntas baserat på lönen.

2.2.3 Generella kriterier

För ersättningen enligt ovan gäller nedanstående generella kriterier.

- Ersättningen till anställda ska inte motverka bankens långsiktiga intressen.
- Ersättningen för ett enskilt år får inte uppgå till ett sådant belopp att bankens resultat blir negativt.
- Även om det enskilda årets resultat uppnår sådan nivå att tilldelning ska ske kan tilldelning utebli om inte förhållandet kvarstår vid en treårsjämförelse mellan samtliga sparbanker.
- Ersättningen till anställda ska inte ha en negativ inverkan på nuvarande och framtida risker.
- De aktivitetsbaserade målen ska inte medföra några intressekonflikter som bedöms skadliga för kund eller bank.
- Mätning sker månadsvis. I den mån det är möjligt sker tilldelning utifrån den enskilda månadens måluppfyllelse.
- Utbetalning av rörlig ersättning ska ske senast i mars månad efter intjänandeår.
- Utbetalning sker till vinstandelsstiftelsen Guldeken.
- Styrelsen har rätt att avstå tilldelning, även om måltalen uppfyllts, om styrelsen bedömer att banken inte klara de regulatoriska krav på kapital som lagstiftaren ställer.

Utöver ovanstående kriterier finns även begränsningar på personnivå knutet till personal som börjar och slutar under året, tjänstgöringsgrad, tjänstledighet m m. Banken lämnar inte heller några garantier för rörlig ersättning.

2.2.4 Uppskjuten beskattning

De regler som finns avseende uppskjutande av utbetalning av rörlig ersättning till vissa delar gäller rörliga ersättningar som på personnivå uppgår till minst 100.000 kronor per år. Då de enda rörliga ersättningar avser resultatandelssystemet och dessa maximalt uppgår till f n 38.000 kr, omfattas banken ej av reglerna om uppskjuten ersättning. För anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och som erhåller en rörlig ersättning om minst 100.000 kronor ska minst 40 % av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre till fem år innan äganderätten övergår till den anställde.

2.3 Ersättningspolicyn och beslutsgången

Ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur banken identifierar vilka anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Inom styrelsen har Ersättningsutskottet ett särskilt ansvar för ersättningsfrågor till anställda. Utskottet bevakar, bereder och följer upp frågor kring ersättningar, men har ingen beslutsrätt i dessa frågor. Styrelsen beslutar om ramar för fast och rörlig ersättning samt de förmåner banken erbjuder. Styrelsen beslutar även om lön till VD och till medlemmarna i bankens ledningsgrupp. Bankens kontrollfunktioner i andra försvarslinjen (Riskkontroll och Compliance) är utlokaliserade till Ostkustens Risk & Compliance AB. Deras ersättningar hanteras av nämnda bolag.

Policyn ses över minst årligen. Styrelsens beslut om införande och översyn av ersättningspolicyn föregås av, och grundas på, en analys av vilka risker som är förenade med bankens ersättningssystem och policyn.

Beslutsgången

Principerna för rörlig ersättning regleras i ersättningspolicyn samt i bankens regelverk för resultatandelssystemet Guldeken, vilket omfattar samtliga anställda i banken med undantag av VD och ansvarig för Ekonomi. Bankens riskkontrollfunktion är utlokaliserad och dennes ersättning bestäms av Ostkustens Risk & Compliance AB.

HR-ansvarig ansvarar för framtagande av förslag till policy samt föredrar policyn i ersättningsutskottet samt i styrelsen.

Styrelsen fattar beslut om policyn efter tillstyrkan av Ersättningsutskottet.

Uppföljning och kontroll

Ersättningsutskottet ansvarar för att redovisa efterlevnaden av bankens ersättningssystem till styrelsen.

Riskkontrollfunktionen har ett ansvar att självständigt, årligen eller vid behov, granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad policy.

3. Beskrivning av ersättningsutfall

I tabellen nedan redovisas utfallet av kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på ledningsorgan (styrelse), verkställande ledning, personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil samt övriga anställda.

- Fast ersättning – avser fast månadslön, värdet av förmåner samt pensionskostnader (exklusive sociala avgifter och särskild löneskatt).
- Rörlig ersättning – avser rörlig lön (exklusive sociala avgifter och särskild löneskatt).
- Ledningsorgan definieras som styrelsen exklusive VD.
- Verkställande ledning definieras som VD samt medlemmar av bankens ledningsgrupp.
- Personal vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil definieras i enlighet med Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 som kompletterar rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. De som, förutom VD och ledningsgrupp, bedöms tillhöra denna kategori är bankens Kreditchef och ansvarig för Ekonomi.

- Antalet anställda avser medeltalet antal anställda.

Ersättningsutfall 2020

Tkr	Ledningsorgan	Verkställande ledning	Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil	Övriga anställda	Totalt
TOTALT					
Ersättning	813	4 133	988	13 635	19 569
Antal anställda	6,0	3,9	1,8	21,9	33,6
FAST ERSÄTTNING					
	813	4 062	964	13 099	18 938
% av årlig ersättning	100,0 %	98,3 %	97,6 %	96,1 %	96,8 %
RÖRLIG ERSÄTTNING *					
	0	71	24	536	631
% av årlig ersättning	0,0 %	1,7 %	2,4 %	3,9 %	3,2 %
AVGÅNGSVEDERLAG					
	-	-	-	-	-

**Utbetalning sker kontant till resultatandelsstiftelsen Guldeken*