

Policy

# Ersättning

Beslutad av: Styrelsen  
Fastställd: 2021-05-26  
Ersätter tidigare version: 2021-02-24  
Överordnat regelverk: Policy för Intern styrning och kontroll  
Regelverksägare: HR chef

# Innehåll

1	Inledning och syfte .....	3
2	Risicanalys av ersättningar .....	3
2.1	Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil .....	3
2.2	Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn .....	4
3	Ersättningar i Sparbanken Syd .....	5
3.1	Fast ersättning .....	5
3.1.1	Lönerevision .....	5
3.1.2	Förmåner .....	6
3.2	Rörlig ersättning .....	6
3.2.1	Resultatandelar .....	6
3.2.2	Avgångsvederlag .....	8
4	Riktlinjer för beslut om ersättning .....	8
5	Offentliggörande av uppgifter om ersättningar .....	9
6	Styrning, uppföljning och kontroll .....	9

# 1 Inledning och syfte

Styrelsen i Sparbanken Syd ("banken") har i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, FFFS 2011:1, och ändringsföreskrift FFFS 2014:22, beslutat Sparbanken Syds ersättningssystem som beskrivs i denna policy.

Ersättningspolicyn syftar till att ange grunder och principer för alla former av ersättningar till anställda i banken och beskriver hur ersättningssystemen skall fastställas, tillämpas och utvärderas. Ersättningspolicyn ska också främja bankens målsättning och inte uppmuntra till risktagande som kan innebära ekonomisk skada eller negativ påverkan av kunders eller allmänhetens förtroende.

Bankens ersättningspolicy omfattar samtliga medarbetare i banken. För ersättning till "Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil" gäller utöver denna policy dessutom riktlinjerna som beskrivs i kapitel 2.1 nedan.

Ersättningspolicyn behandlar både fasta ersättningar så som lön, och rörliga ersättningar som utgörs av bankens resultatandelar. Ersättningar till medarbetare i banken utgörs främst av avtalade löner, förmåner och pensionsavsättningar.

Denna policy fastställs av styrelsen. Policyn ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas.

## 2 Riskanalys av ersättningar

Bankens ersättningsstruktur och ersättningspolicy ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande.

HR-chefen ansvarar för att i samarbete med CCO och CRO årligen eller vid behov utvärdera och dokumentera bankens risker kopplat till ersättningar och ta fram förslag på vilka medarbetare som bör anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Här ska säkerställas att ersättningspolicyn hanterar identifierade risker och är utformad för att minska risken för överdrivet risktagande. Riskanalysen fokuserar på nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet. HR-chefen ansvarar därefter att inkludera resultaten av riskanalysen i ett förslag till ersättningspolicy till ersättningsutskottet. Förslaget till ersättningspolicy bereds därefter i bankens ersättningsutskott, som i sin tur rekommenderar att förslaget ska underställas styrelsen för beslut.

Styrelsen har gjort bedömningen att det finns mycket begränsade risker kopplade till Sparbankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

### ***2.1 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil***

Banken ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil, och som på grund av det kan ha särskilda ekonomiska incitament att för bankens räkning ta positioner som får en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. I bedömningen skall bankens art, omfattning och komplexitet beaktas.

Med utgångspunkt från riskanalysen så har banken identifierat följande funktioner och personer som väsentligen kan påverka bankens riskprofil:

### **VD och bankledning**

VD och medlemmar av bankledningen anses ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil då de har möjlighet att påverka beslut rörande bankens strategiska frågor. De har även möjlighet att fatta beslut och genomföra operativa förändringar vilka kan påverka bankens risk. I bankledningen ingår

- Vice VD, tillika CFO
- Affärschef /COO
- Kreditchef, tillika Särskilt utsedd befattningshavare enligt Lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- CIO
- Kommunikationschef
- HR-chef

### **Kontrollfunktioner**

Bankens kontrollfunktioner som erhåller ersättning består av Chief Compliance Officer (CCO) och Chief Risk Officer (CRO). Bankens internrevision är utkontrakterad och banken har därmed ingen anställd inom denna funktion.

CCO och CRO bedöms ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil då de är chefer för bankens kontrollfunktioner, vars huvudsakliga uppgift är att oberoende kontrollera och rapportera banken risker.

### **Medlemmar i kreditdelegationen**

Medlemmar i bankens kreditdelegation, som inte är del av bankledningen, anses ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil då de fattar beslut om väsentliga kreditbelopp för bankens räkning.

### **Firmatecknare**

Firmatecknare som inte ingår i bankledning eller kreditdelegationen bedöms ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil då de har möjlighet att ingå avtal för bankens räkning och kan därmed påverka bankens verksamhet och risk.

## ***2.2 Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn***

En del av riskanalysen av ersättningar är även eventuell påverkan och risk på hållbarhet. Hållbarhetsfaktorer kopplat till ersättning kan vara miljöfaktorer, men specifikt sociala och etiska faktorer t ex risken för incitament på produkter eller tjänster med negativ hållbarhetspåverkan, eller ersättningar med risk för mutor.

Slutsatsen är av hållbarhetsriskerna för Sparbankens Syds ersättning är försumbara. Anledningen är att ersättningen främst består av en fast lön med tydliga riktlinjer för hur lönen sätts och revideras där det är en minimal individuell påverkan på risktagande i förhållande till hållbarhet. Den rörliga ersättningen är en låg andel i förhållande till den totala ersättningen och har en fast struktur som enbart baseras på bankens övergripande resultat där ersättningen inte har någon påverkan på hållbarhetsrisker.

## 3 Ersättningar i Sparbanken Syd

Principen för ersättning i banken är att den ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den ska följa bankens värdegrund och stödja mål och vision. Ersättningar inom banken ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att bedriva en bank med högt förtroende och hög kompetens och uppmuntra medarbetare till engagemang, ansvarstagande och utveckling av kompetens och prestation. Strukturen och utformningen för ersättningar behöver även förhålla sig till de kostnadsramar som finns och bygga på ett sunt risktagande.

All ersättning ska utformas utan diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Osakliga eller diskriminerande löneskillnader ska inte förekomma och banken ska årligen göra en lönekartläggning för att utvärdera ersättning och i det fall så krävs åtgärda osakliga löneskillnader.

Bankens medarbetare har en ersättning som främst består av fast lön. Det finns en möjlighet till rörlig ersättning i form av resultatandelar, som tillsammans med övriga förmåner utgör medarbetarens totala ersättning. Målsättningen är att uppnå en sund balans mellan de olika ersättningsformerna.

### 3.1 Fast ersättning

Bankens medarbetare har en fast lön som huvudsaklig ersättning. Sparbanken Syd tillämpar individuell och differentierad lönesättning som syftar till att uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med de egna målen och bankens mål och i enlighet med våra värderingar. Den individuella lönen påverkas i huvudsak av fyra grundläggande faktorer:

- Befattningens art och svårighetsgrad (t ex komplexitet och/eller ansvar, som kräver viss specifik kompetens).
- Hur arbetet utförs och med vilka resultat/effekter, d.v.s. medarbetarens prestation, kompetens, arbetsinsats, samarbetsförmåga, ansvar, utveckling etc.
- Principen om lika lön vid lika och likvärdigt arbete.
- Utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.

#### 3.1.1 Lönerrevision

Lönerrevisionen berör den fasta lönen och görs normalt årligen. Bankledningen bestämmer årligen löneökningstrycket utifrån ekonomiska ramar och marknadens förutsättningar och beslut på övergripande budget tas i styrelsen. HR-chef ansvarar för den årliga lönerrevisionen i banken och säkerställer att lönesättande chefer får tillgång till den information och de verktyg som krävs. HR-chef säkerställer en kalibrering av lönervisionsförslag. I samråd med den fackliga organisationen genomför HR-chef lönekartläggningar och analyser för att säkerställa att medarbetarnas ersättning bestäms med hänsyn till prestation men utan hänsyn till etnicitet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet, arbetstidsmätt eller facklig tillhörighet. Chefer med personalansvar är ansvariga för lönesättningen i sin enhet och får varje år i uppdrag att genomföra lönerrevision för sina medarbetare utifrån de ramar som bankledningen fastställt.

### **3.1.2 Förmåner**

Utöver lön har banken förmåner för medarbetare som syftar till att attrahera och behålla kompetens för bankens långsiktiga utveckling. Utgångspunkten är att ha attraktiva förmåner för medarbetare som stöttar hälsa och utveckling, och förmåner som rymms inom bankens kostnadsram. Förmånerna sätts på banknivå och är inte kopplat till enskilda anställningsavtal, med undantag av VD kontrakt där förmånsbil ingår. Pension och försäkringar följer kollektivavtalet och därutöver branschpraxis.

### **3.2 Rörlig ersättning**

En rörlig ersättning är ersättning där belopp eller omfattning inte är bestämt på förhand. Banken ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas, eller att vid behov stärka kapitalbasen.

I den mån banken har rörliga ersättningar ska dessa vara kopplade till relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bankens långsiktiga värdeskapande och ta hänsyn till hur dessa ersättningar kan påverka bankens resultat på lång sikt. Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna har uppfyllts.

Bankens totala rörliga ersättningar sammanställt på ett år ska också bestämmas så att de inte äventyrar bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel eller långsiktiga förmåga att fullgöra sina förpliktelser.

Om ersättningen innefattar en rörlig del skall det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen skall vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära för att motverka en för hög risk, kortsiktiga beslut eller intressekonflikter av olika slag. Styrelsen har beslutat att den Rörliga ersättningen för närvarande får uppgå till maximalt 25% av den fasta ersättningen. Den rörliga ersättningen är en möjlighet, men inte en garanti, och styrelsen kan för visst år besluta att den rörliga ersättningen helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Detta kan ske intill den dag utbetalning sker.

Den rörliga ersättningen får ej påverkas av:

- antalet, andelen eller storleken på beviljade eller förmedlade krediter
- antalet eller andelen förmedlade specifika sparprodukter

Rörlig ersättning kan endast beslutas av styrelsen. Rörlig ersättning i Sparbanken Syd utgörs i form av resultatandelar för alla medarbetare utom VD. VD har heller inga andra rörliga ersättningar.

#### **3.2.1 Resultatandelar**

Syftet med resultatandelar är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå egna mål och bidra till bankens bestämda mål.

Rörlig ersättning i form av resultatandelar ska vara kopplade till i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas av styrelsen liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

### 3.2.1.1 Förutsättningar för resultatandelar

Avsättningar till resultatandelar uppgår till 10 % av bankens resultat efter skatt. Resultatandelar betalas ut om bankens resultat före skatt och avsättning till resultatandelar överstiger 2 % avkastning på eget kapital. Avsättning för resultatandelar ska täcka kostnader för utbetalning till anställda samt lagstadgade sociala avgifter.

Om styrelsen skulle bedöma att bankens långsiktiga förmåga att på ett hållbart sätt fullgöra sina förpliktelser, trots uppnått resultat, skulle äventyras genom avsättning till resultatandelssystemet, har den rätt att innehålla årets rörliga ersättning. Anledningar till att innehålla rörlig ersättning trots uppnått rörelseresultat skulle exempelvis kunna vara att banken är utsatt för en kraftig varumärkesrisk. Detta gäller för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på dess riskprofil såväl som för övriga medarbetare (undantaget VD som ej har rörlig ersättning). Vid behov ska styrelsen ta hjälp av riskkontrollsfunktionen för att validera och bedöma riskjusteringsdata innan avsättning sker.

### 3.2.1.2 Begränsningar av resultatandelar

Resultatandelarna begränsas genom att:

- Avsättning görs inte om banken redovisar negativt resultat
- Den totala avsättningen till resultatandelar är begränsande till sin omfattning med en högsta nivå som inte påverkar bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas, denna högsta nivå får inte uppgå till mer än 2 % av bankens kapitalbas
- Gränsen för rörlig ersättning/utbetalade belopp får inte överstiga SEK 50 000 netto per heltidsmedarbetare, inklusive sociala avgifter. Detta innebär att resultatandelssystemet utgör en underordnad del av de anställdas totala ersättning.

Kostnaden för resultatandelar är liten i förhållande till bankens totala kostnader, därav är kostnaden för hållande av kapital och likviditet för rörlig ersättning försumbar i riskhänseende. Resultatandelssystemets utformning och nivå omfattas inte av regelverket kring uppskjuten ersättning, då gränsen för rörlig ersättning/utbetalade belopp för närvarande aldrig kan överstiga gällande gränsvärde.

För 2019 års resultat tog styrelsen beslut om att inte dela ut resultatandelar på grund av att bankens resultat inte översteg 2%.

### 3.2.1.3 Villkor för att ta del av resultatandelar

Resultatandelssystemet riktar sig till samtliga anställda med samma kriterier och lika belopp (förutsatt full arbetstid). Med anledning av bankens ringa storlek och resultatandelssystemets utformning med mycket liten påverkan på balansräkningen bedömer styrelsen det som lämpligast att samma principer för resultatandelar gäller för all personal, inklusive Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Detta med undantaget VD som inte har resultatandelar eller annan rörlig ersättning.

Styrelsen beslutar efter bokslut om utbetalning av resultatandelar. HR gör beräkningarna hur beloppet fördelas på medarbetare utifrån arbetad tid. Utbetalningar går via lön vid ett tillfälle snarast efter beslut är taget i styrelsen. Kriterierna för fördelning av resultatandelen är följande:

- Utfallande belopp av resultatandelar tilldelas tillsvidareanställda.
- Visstidsanställda medarbetare med ett visstidskontrakt som löper på minst sex månader tilldelas belopp på samma premisser som tillsvidareanställda

- Medarbetare som börjat under det år som utbetalningen avser får utdelning motsvarande arbetad tid.
- Medarbetare som arbetar deltid får belopp i proportion till sin tjänstgöringsgrad.
- För tjänstlediga och sjukskrivna utfaller resultatandelar enligt samma regel som gäller för semesterrätt.
- En förutsättning för att erhålla resultatandelar är att medarbetaren är anställd under tiden för utbetalning och att medarbetaren inte har sagt upp sin anställning för annat skäl än pensionering vid tidpunkten för utbetalning. Inte heller den som blivit uppsagd av personliga skäl eller avskedad har rätt till utbetalning.

### 3.2.2 Avgångsvederlag

Som utgångspunkt använder banken sig inte av avgångsvederlag när en anställning upphör. I de fall avvikande beslut skulle tas, följer dessa beslut kollektivavtal, är i rimligt relation till anställningstid och prestation över tid, samt i beaktande av branschpraxis. Avgångsvederlag betraktas som rörlig ersättning. Under 2019 har inga avgångsvederlag utbetalats.

## 4 Riktlinjer för beslut om ersättning

Ersättningsutskottet är styrelsens utskott för ersättningsfrågor som bereder beslut till styrelsen och följer upp och utvärderar tillämningen av policyn i enlighet med bankens långsiktiga intressen. Här bereds frågor rörande ersättning inför styrelsens beslut. Styrelsen utser ersättningsutskottets ledamöter som ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet.

Ersättningsutskottet roll och uppdrag är att varje år:

- Bereda och föreslå ersättningspolicy till styrelsen och ge förslag och åtgärder för att följa upp tillämningen av denna ersättningspolicy. Förslaget kan innebära nya riktlinjer eller att föregående års riktlinjer föreslås fortsatt gälla.
- Bereda och föreslå ersättning för VD, medarbetare i bankledningen och i CCO och CRO. Ersättning gäller här dels lön men även förändringar i generella villkor, t ex vid annan rörlig ersättningen eller annan ersättning med påverkan på bankens risktagande.
- Bereda och föreslå ramen för lönerevisionen
- Bereda och föreslå fastställandet av resultatandelar, och följa upp på utfallet av lönerevisionen

För närmare beskrivningar av ersättningsutskottet hänvisas till styrelsens arbetsordning.

Styrelsen roll och uppdrag är att varje år:

- Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken
- Utse ett ersättningsutskott
- Besluta om ersättningspolicy och åtgärder för att följa upp tillämningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapitalutvärderingsprocessen.
- Besluta om ersättning för VD, medarbetare i bankledningen, CCO och CRO. Ersättning gäller här dels lön men även förändringar i generella villkor, t ex vid annan rörlig ersättningen eller annan ersättning med påverkan på bankens risktagande.
- Fastställa ramen för lönerevisionen i övergripande budget
- Besluta om rörliga ersättningar, t ex resultatandelar

För närmare beskrivningar av styrelsens roll hänvisas till styrelsens arbetsordning.



## **5 Offentliggörande av uppgifter om ersättningar**

Banken ska årligen offentliggöra relevant och tydlig information om bankens ersättningspolicy, ersättningssystem och ersättningar. Uppgifterna offentliggörs genom bankens årsredovisning eller direkt på hemsidan på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Banken informerar även medarbetare via bankens intranät och via chefer om bankens ersättningspolicy, ersättningssystem och ersättningar och om de lönekriterier som styr lönenivåer och lönerevisioner.

## **6 Styrning, uppföljning och kontroll**

Ersättningspolicyn ska ses över årligen baserat på bankens riskanalys och i takt med förändringar i bankens situation.

Utöver den kontroll som görs av ersättningsutskottet har även styrelsen gett uppdraget till bankens internrevision att årligen granska ersättningspolicyn. Internrevisionen granskar om bankens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn och om ersättningspolicyn bör utvecklas utifrån förändringar i externa regelverk. Internrevisionen granskar även den av bankens utförda analys över vilka risker som är förenade med denna policy och bankens ersättningssystem. Intern revision skall när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Bankens internrevision ska tillse att kontroller genomförs enligt givna riktlinjer och kan även genomföra egna kontroller.