



Policy Ersättning

Fastställd 2021-12-14 av Styrelsen Skurups Sparbank
Ersätter tidigare policy, fastställd 2020-12-15

Policyn tillämpas från verksamhetsåret 2022.

1 Bakgrund och syfte

Skurups Sparbank, nedan kallad Banken, är en bank med tillstånd från Finansinspektionen (FI) att driva bank- och värdepappersrörelse.

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att främja en sund och effektiv riskhantering, ange grunder och principer för ersättningar samt ange hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ett ersättningsystem kan medföra för banken. Policyn är utformad och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till bankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Policyn ska även överensstämma med Bankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Policyn ska ange grunderna och principerna för hur rörliga ersättningar inom Banken ska fastställas och hur policyn skall tillämpas och följas upp.

Policyn ska därutöver slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil samt de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller.

Bankens ersättningspolicy grundar sig på av styrelsen genomförd riskbedömning av bankens ersättningsystem, avseende rörliga ersättningar, vilken redovisas inom policyns rubriker. Kriterierna för fast ersättning (lön) regleras av VD i ett separat dokument, Löneprinciper för Skurups Sparbank. Banken tillämpar inga förmåner som enbart riktar sig till enskilda individer eller grupper.

Banken skall informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy. Detta sker genom publicering på interna hemsidan. Banken skall därutöver informera samtliga anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

Definitioner

Vid tillämpning av denna policy skall nedanstående begrepp ha följande betydelse:

Ersättning: alla ersättningar och förmåner till anställd, (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner, etc).

Med rörlig ersättning avses ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. I banken utgår inte någon rörlig ersättning utöver resultatandelssystemet.

Definition av övriga termer och beteckningar i denna policy återfinns i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.



2 Ansvar

Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i Banken. Styrelsen beslutar årligen om kriterierna för resultatandelar.

Styrelsen ska besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner (linje 2 och 3). Detta påverkar dock inte Bankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy. Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med Bankens interna kapital och likviditetsutvärdering (IKLU).

Presidium

Styrelsens presidium (ordförande och vice ordförande) skall bereda styrelsens beslut om ersättning samt åtgärder om uppföljning av tillämpningen av ersättningspolicyn. Presidiet har också i uppgift att bereda beslut avseende ersättningar till VD och verkställande ledning. De ansvarar även för att dokumentera åtgärder för att följa upp Bankens ersättningssystem och policy.

VD

VD bistår och bidrar med riskanpassade resultatmått och till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar bankens riskprofil och kultur. VD ska således tillsammans med presidiet och med hjälp av HR-administratören utföra berednings- och uppföljningsarbete.

VD beslutar, förutom avseende fast ersättning, om ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör. Ersättningen skall stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

VD är ansvarig för implementering av denna policy samt att utforma Löneprinciper för Banken.

3 Anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska Banken analysera vika som ingår i denna kategori. Bedömningen ska grundas på lydelse och definitioner i FFFS 2011:1 (konsoliderad version).

Vad gäller identifieringen av personal i enlighet med Finansinspektionens föreskrift FFFS 2016:29 3 kap. 5 § kan det konstateras att samtlig personal omfattas med undantag av interna funktioner. Identifierad personal avser nämligen de som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter, inklusive dem som direkt leder eller ansvarar för arbetet. Banken har vidare i enlighet med FFFS 2018:10 8 kap. 3 § identifierat bankens samtliga



rådgivare såsom sysselsatta inom försäkringsdistribution. Bankens resultatandelssystem får sammantaget inte låta ersättningen påverkas av antalet alternativt andelen beviljade krediter eller storleken på dessa och resultatandelssystemet får inte heller baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Styrelsen har beslutat att anställda tillhörande kategorier enligt nedan ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. De kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal prövas mot de kategorier som anges nedan.

Styrelsens ställningstagande och analys

- **Anställda i den verkställande ledningen:**

Den verkställande ledning på banken utgörs av VD och Kredit- och Finanschef, tillika stf VD. Verkställande ledningen omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

Ingen medarbetare utöver VD och Kredit- och Finanschef, tillika stf VD, har beslutanderätt avseende Bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inte tillkommer någon risktagare inom detta område.

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat i Instruktion Kreditgivning. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med bankens dualitet i enlighet med Policy Styrning, Riskhantering och Kontroll, bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Några ytterligare tjänstemän i banken betraktas inte ha arbetsuppgifter som ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

- **Anställda i ledande strategiska befattningar:**

Styrelsen bedömer att ledamöter i Bankledningen, utöver VD och Stf VD inte utövar ett väsentligt inflytande över Bankens riskprofil, då dessa inte utan dualitet kan fatta beslut som väsentligt kan påverka bankens kapital eller likviditet.

- **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner (linje 2 och 3):**

Ingen sådan anställd finns i Banken idag.

Compliancefunktionen och Riskkontrollfunktionen är utlagd verksamhet hos KPMG och Internrevisionen är utlagd verksamhet till PWC. Funktionerna omfattas därmed inte av bankens ersättningssystem.

- **Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i Banken:**

Bankens system för ersättningar till anställda som tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar Banken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt på kunden.



Anställda i kategorin finns i Banken. Bankens resultatandelssystem baseras inte på antalet distribuerade investeringsprodukter, försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Med anledning av detta bedöms de anställdas arbetsuppgifter, som avses här, inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

- **Anställda som är ledamöter i Bankens styrelse.**

Det finns anställda i Banken som är ledamöter (1 ordinarie och 1 ersättare) i Bankens styrelse. Ledamöterna är arbetstagarrepresentanter. En arbetstagarrepresentant räknas in i styrelsen och är i princip likställd med styrelseledamot dock med undantag av att de inte får delta i frågor som avser kollektivavtal, stridsåtgärder eller dylikt. Med hänsyn till det totala antalet ledamöter i styrelsen bedöms inte deras medverkan och beslutsmandat ha en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil.

4 Utgångspunkter för beslut om bankens resultatandelssystem

Syftet med bankens resultatandelssystem är att stödja och motivera anställda till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Målen sätts med utgångspunkt från sparbankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för sparbanken. Resultatandelssystemet för en enskild period får inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Resultatandelssystemet till anställda ska ange ett maximalt belopp som kan utfalla och ska vara kopplat till på förhand och av styrelsen fastställda mätbara mål. Resultatandelar baserade på bankens resultat ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger den nivå som styrelsen definierat.

Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

5 Riskbedömning

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som kan hänföras till innehållet i denna policy och resultatandelssystemet.

För att i resultatmålet ta hänsyn till nuvarande risker används resultatet efter kreditförluster som beräkningsgrund. Kreditriskerna är en av de största riskerna banken står inför. Reservering läggs löpande på kreditengagemang där det uppdragas en överhängande risk för förlust och genom att använda detta resultatmått anses banken tagit hänsyn till nuvarande risker.

Genom att resultatandelsbeloppet begränsats till max 30 000 kronor per heltidsanställd, bedöms det var en så begränsad kostnad att den inte hindrar banken från att upprätt hålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

I den årliga uppföljningen av resultatandelssystemet, i anslutning till beslut om utbetalning, ska en beskrivning av riskbedömning kopplat till utfall redovisats.



6 Modell för beräkning av resultatandelar

Ersättningspolicyn ska överensstämja med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Vid utformning av bankens ersättningssystem ska hänsyn tas till de risker för intressekonflikter som kan uppkomma. Nuvarande och framtida risker samt bankens kostnader att hålla kapital och likviditet ska beaktas.

Resultatandelssystemet bygger på dels ett renodlat finansiellt resultat och dels på bankens kundnöjdhet.

Avsättningen till resultatandelssystemet sker årligen utifrån uppfyllandet av de mål som styrelsen fastställer för verksamheten. Den årliga avsättningen får uppgå till maximalt 30 000 kr per anställd, dock högst 15 % av den fasta ersättningen för respektive anställd.

Dagens system för rörlig ersättning i Banken utgörs av avsättning till resultatandelstiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar kapitalet, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut penarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut efter 5 år omfonderas det i ytterligare 5 år. Utbetalningarna sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna. Om krav från stiftelsen angående minsta volym vid avsättning inte uppnås utbetalas den rörliga ersättningen som lön för samtliga anställda.

Anställda kan också välja att andelarna ska utbetalas som lön. Kostnaden ska emellertid vara densamma för banken oavsett vilket alternativ den anställde väljer.

Vid beslut om resultatandelssystemet ska styrelsen utgå från bankens rörelseresultat rensat för extraordinära poster samt övriga omständigheter som är av väsentlig betydelse för bankens ställning. Styrelsen ska också ta hänsyn till hur eventuell avsättning påverkar bankens resultat på lång sikt.

Då rörlig ersättning är maximerad till 30 000 kr per heltidsanställd och år omfattas inte anställda i banken, vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, av sk uppskjuten ersättning med hänvisning till FFFS 2020:30 (konsoliderad in i FFFS 2011:1, 4 kap, 6a§).

7 Slutsats

Bankens resultatandelssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

8 Offentliggörande av upplysningar och intern transparens

På Bankens hemsida finns uppgifter om hur Banken tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

På Sparbankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.



Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Banken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens. Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

9 Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder. Utöver att ersättningssystemet bygger på att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

10 Rapportering

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Efterlevnaden av denna policy kontrolleras årligen av bankens internrevision. Internrevisionen skall löpande rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Ändringslogg

p295ano(2020-03-10:14:31):Nytt dokument [öppna dokumentet](#)

p295inh(2020-09-07:16:43):Mindre ändringar [öppna dokumentet](#)

p295inh(2020-12-30:11:42):Uppdaterat utan förändring [öppna dokumentet](#)

p295inh(2021-12-15:12:09):Nytt dokument [öppna dokumentet](#)