



Policy Ersättning

Ersätter policy, fastställd av styrelsen 2021-02-18

Dokumentnamn	Policy Ersättning	Ägare	Styrelsen
Ramverksnummer	720.001 (9)	Ansvarig för implementering	1:a försvarslinjen
Gäller för	Sparbanken Göinge	Distribution	Styrelseportalen
Beslutad av	Styrelsen	Informationstyp	Externt
Fastställelse och revision	Årligen	Datum för fastställelse	2021-03-25

Innehållsförteckning

1. Allmänt
2. Syfte
3. Definitioner
4. Ansvar
5. Utgångspunkter för beslut om bankens resultatandelssystem
6. Riskbedömning
7. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens
8. Könsneutralitet
9. Bankens resultatandelssystem för 2021
10. Slutsats
11. Rapportering

1. Allmänt

Bankens ersättningspolicy grundar sig på av styrelsen genomförd riskbedömning av bankens ersättningssystem.

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.

Banken skall minst en gång om året i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra information om bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter. Ersättningspolicyn ska offentliggöras på bankens externa hemsida.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda. Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som resultatandelssystemet kan medföra för banken.

Banken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar bankens mål och vision.

3. Definitioner

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

Med *fast ersättning* avses alla ersättningar och förmåner till anställda, t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

Med *rörlig ersättning* avses en ej på förhand, till storlek eller omfattning, fastställd ersättning, ofta resultat- och eller aktivitetsbaserad. I banken utgår inte någon rörlig ersättning utöver resultatandelssystemet.

Med *uppskjuten ersättning* avses rörlig ersättning överstigande 100 tkr som skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde.

4. Ansvar

Styrelsen beslutar om ersättning till VD, anställda i bankens kontrollfunktioner samt kriterierna för bankens resultatandelssystem för samtliga anställda. Styrelsen skall inom sig utse en ledamot (ej VD), som skall ha lämplig erfarenhet av och kunskap om riskhantering och ersättning, som skall bereda styrelsens beslut om ersättning samt åtgärder om uppföljning av tillämpningen av ersättningspolicyn. I banken är styrelseordförande utsedd till ansvarig styrelseledamot. Chef Affärsstöd är behjälplig i berednings- och uppföljningsarbetet.

Ansvarig för riskhanteringsfunktion bistår och bidrar med riskanpassade resultatmått och till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar bankens riskprofil och

kultur. Ansvarig för riskhanteringsfunktion ska således involveras i styrelseordförandens och Chef Affärsstöds berednings- och uppföljningsarbete.

Complianceansvarig ska analysera hur ersättningspolicyn påverkar bankens efterlevnad av lagar och övrigt regelverk samt dess inverkan på riskkulturen. Complianceansvarig ska rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till styrelsen.

En oberoende kontrollfunktion ska årligen göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av bankens ersättningspolicy och dess effekter på bankens riskprofil samt hur tillämpningen överensstämmer med aktuell reglering. I granskningen ingår även att granska vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Analysen ska dokumenteras och rapporteras till styrelsen.

VD är ansvarig för implementering av denna policy. Genom denna policy ges VD bemyndigande att meddela instruktioner med detaljerade regler till utfyllnad av bestämmelserna i policyn.

5. Utgångspunkter för beslut om bankens resultatandelssystem

Syftet med bankens resultatandelssystem är att stödja och motivera anställda till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen får inte till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier såsom antalet distribuerade försäkringar, löptid, premiernas storlek etc. Även kvalitativa kriterier såsom exempelvis regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder, kundnöjdhet, hantering av eventuella klagomål etc. ska vägas in. Det innebär att det i den rörliga delen av ersättningen även ska finnas en balans mellan kvantitativa och kvalitativa kriterier som medför att en övervägande del av den rörliga ersättningen kommer från kvalitativa kriterier. Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende på ett sätt som är positivt för banken ur ett långsiktigt perspektiv. 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 av styrelsen liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

6. Riskbedömning

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som kan hänföras till innehållet i denna policy och resultatandelssystemet samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Ersättningspolicyn ska överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och

långsiktiga intressen. Vid utformning av bankens ersättningssystem ska hänsyn tas till de risker för intressekonflikter som kan uppkomma.

Resultatandelssystemet bygger på dels ett renodlat finansiellt resultat, dels på kvalitativa och kvantitativa kriterier som är väsentliga för att bankens ska nå sina mål.

Avsättningen till resultatandelssystemet sker årligen utifrån uppfyllandet av de mål som styrelsen fastställer för verksamheten. Den årliga avsättningen får uppgå till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år.

Anställda i banken, exklusive VD, erhåller en individuell resultatandel i det belopp som överförs till stiftelsen. Resultatandelarna omfattar samtliga anställda med samma belopp, i förhållande till tjänstgöringsgrad. Andelarna fonderas under minst en femårsperiod. Därefter får den anställde ett erbjudande om att ta ut hela eller delar av det årets avsättning. Om inget uttag sker omfonderas andelarna i ytterligare fem år.

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. Hänsyn tas även för extraordinära händelser. Styrelsen ska också ta hänsyn till hur eventuell avsättning påverkar bankens resultat på lång sikt.

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil används bl.a. följande kriterier:

- Den anställde är ledamot i styrelsen
- Den anställde tillhör ledningen i banken
- Den anställde ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställde är chef för ett väsentligt affärsområde
- Den anställde har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret. Detta kriterium är uppfyllt om den anställdes ersättning uppgår till 500 000 euro eller mer, är lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen till en styrelseledamot, om arbetet är förlagt i en väsentlig affärsenhet, samt om rollen har en betydande inverkan på enhetens riskprofil.

För dessa samtliga kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken det bl.a. ska framgå:

- Grunden för bedömningen
- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

Dokumentationen omfattar alla identifierade anställda samt jämförelse med förgående egenbedömning samt de anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gör banken, utifrån EU:s förordning nr 604/2014 och FFFS 2011:1 2 kap 3 § följande analys:

VD, anställda som ingår i bankens ledningsgrupp, arbetstagarrepresentant i styrelsen och anställda med det övergripande ansvaret för riskhanteringen inom banken (risk- och compliance i försvarslinje 1) ingår i denna kategori. Bedömningen grundar sig på lydelsen i EU:s förordning nr 604/2014 artikel 3 1, 3 och 5 p. och på att nämnda befattningshavare i banken är involverade i beslut som påverkar bankens risknivå.

Då rörlig ersättning är maximerad till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år omfattas anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inte av uppskjuten ersättning. Ersättningen till nämnda personalkategori är vidare anpassad på ett lämpligt sätt beaktat bankens resultat, ett fastställt maxbelopp samt personalkategoriens inverkan på bankens riskprofil. Banken upprättar därför inte någon särskild ersättningspolicy för identifierad personal som kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Vad gäller identifieringen av personal i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter 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. Bankens resultatandelssystem får därför inte låta ersättningen påverkas av antalet alternativt andelen beviljade krediter eller storleken på dessa. Fast ersättning i banken är inte kopplat till antal eller storleken på förmedlade bolån.

Banken har identifierat den personal som är sysselsatt inom försäkringsdistribution, inklusive de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete hos distributören, samt fastslagit de kriterier som gäller för att fastställa fast respektive rörlig ersättning enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2018:10 8 kap 3 §. Banken upprätthåller en förteckning över bankens medarbetare med Försäkringsförmedlingsrätt och tillika distributörer av försäkringar.

Rörlig ersättning baseras inte till övervägande del på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Den rörliga ersättningen tar hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar åtminstone tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

7. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens

På bankens externa hemsida finns uppgifter om hur banken tillämpar regler kring ersättningar till anställda. På bankens externa hemsida finns även 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. De delar som ligger till grund för bankens rörliga ersättningssystem följs upp kvartalsvis och offentliggörs för samtliga anställda.

8. Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön för lika 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.

9. Bankens resultatandelssystem för 2021

Bankens rörliga ersättningssystem är indelat i tre delar enligt 104.001 Vinstandelar.

Resultatbaserat mål

Banken jämför sig med sparbanker med ungefär samma affärsvolym. Är banken bland de 50 procent bästa i jämförelsegruppen erhålls ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg.

SKI-Svenskt Kvalitetsindex (privat respektive företag)

Banken jämför sig med snittet av andra sparbanker. Är banken över snittet erhålls ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg.

Affärsbaserade och kvalitativa mål

Affärsbaserade mål innebär att medarbetarna ska uppfylla olika uppsatta kvalitativa mål. För varje mål utfaller ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg i den mån målen uppfylls.

10. Slutsats

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

11. Rapportering

Avvikelse från policyn ska följas upp av en oberoende kontrollfunktion och löpande rapporteras till styrelsen utöver den årliga riskanalysen och översynen av ersättningspolicyn.