



Policy Ersättning

Fastställd 2018-12-11 © Styrelsen Skurups Sparbank

Ersätter tidigare policy, fastställd 2018-02-09

Allmänt

Bankens ersättningspolicy grundar sig på av styrelsen genomförd riskbedömning av bankens ersättningssystem. Kriterierna för fast ersättning (lön) regleras av VD i ett separat dokument, Löneprinciper för Skurups Sparbank.

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.

Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som resultatandelssystemet kan medföra för banken.

Definitioner

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

Med 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 ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. 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.

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. HR-chefen är behjälplig i berednings- och uppföljningsarbetet.



Risikkontrollansvarig bistår och bidrar med riskanpassade resultatmått och till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar bankens riskprofil och kultur. Risikkontrollansvarig ska således involveras i styrelseordförandens och HR-chefens 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.

Internrevisionen ska göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av bankens ersättningspolicy och dess effekter på bankens riskprofil samt hur effekterna hanteras med hänsyn till EBA:s riktlinjer GL/2015/22 avsnitt 2.5.

VD beslutar 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.

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.

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 och dels på aktiviteter 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 30 000 kr per anställd, dock högst 15 % av den fasta ersättningen för respektive anställd.

Anställda i banken 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 anställda ett erbjudande om att ta ut hela eller delar av det årets avsättning. Om inget uttag sker omfonderas andelarna i ytterligare fem år.

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

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 § analysen att enbart VD och arbetstagarrepresentant i styrelsen ingår i denna kategori. Bedömningen grundar sig på lydelsen i EU:s förordning nr 604/2014 artikel 3 enligt nedan:

- p. 1 avser arbetstagarrepresentant såsom ledamot i styrelsen,
- p. 1 och p. 3 avser VD. VD är ledamot i styrelsen och är i enlighet med upprättad beslutsordning ensam verkställande ledning.

I banken finns ingen annan anställd som faller in under de kategorier som anges i artikel 3 ovan nämnda förordning.

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.

Då rörlig ersättning är maximerad till 30 000 kr 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, utifrån bankens resultat, ett fastställt maximerat belopp och dels med beaktande av kategorins inverkan på bankens riskprofil. Banken upprättar därför inte någon särskild ersättningspolicy för identifierad personal som kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.



Slutsats

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

Rapportering

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.