

A large, leafy tree stands in the center of a field of yellow flowers. The sky is a clear, light blue. The overall scene is bright and natural.

Policy för

Ersättning

Beslutad av: Styrelsen

Fastställd: 2024-05-28

Ersätter tidigare version: 2024-01-30

Överordnat regelverk: Policy för intern styrning och kontroll

Regelverksägare: HR-chef

Innehållsförteckning

1	Inledning och syfte	3
2	Risکانالys av ersättningar.....	3
2.1	Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil	4
2.2	Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn.....	5
3	Ersättningar i Sparbanken Syd	5
3.1	Fast ersättning.....	6
3.1.1	Lönerevision	6
3.1.2	Förmåner	6
3.2	Rörlig ersättning.....	6
3.2.1	Resultatandelar	7
3.2.2	Gratifikationer	8
3.2.3	Avgångsvederlag	9
4	Riktlinjer för beslut om ersättning	9
5	Offentliggörande av uppgifter om ersättningar.....	10
6	Styrning, uppföljning och kontroll.....	10

1 Inledning och syfte

Styrelsen i Sparbanken Syd ("banken") har i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1), Disclosure-förordningen, och EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/04), 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 främst 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.

Utöver policyn har banken riktlinjer för ersättningar genom kollektivavtalet där bland annat ersättningar för pension och hanteringen av förtidspension hanteras. Banken har även ett lokalt löneavtal om löneprinciper som tas fram i samverkan med den lokala fackklubben som mer i detalj beskriver principer för lönesättning och lönerevisionsprocessen.

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 i förhållande till 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:

Styrelsen

Styrelsen är identifierade att ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Det gäller främst styrelseledamöter som inte är anställda i företaget, men även styrelseledamöter som är arbetstagarrepresentanter. Som framgår av kommissionens förordning har styrelseledamöter det yttersta ansvaret för företagets strategi och verksamhet, och kan därför alltid ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Styrelsens ersättning utgörs av det arvode som stämman beslutar och de tar inte del av någon rörlig ersättning i form av t ex resultatandelar. Undantaget för detta är personalrepresentanter som både har ett arvode för styrelsen, och tar del av resultatandelar.

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 utöver VD:

- Vice VD, tillika CFO
- Privatchef
- Företagschef
- Spara och Försäkrachef
- Kreditchef, tillika Särskilt utsedd befattningshavare enligt Lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- CIO
- Chef för Hållbarhet, Affärsutveckling och Kommunikation
- HR-chef

Kontrollfunktioner

Bankens kontrollfunktioner som erhåller ersättning består av Compliance- och Riskavdelningarna. 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 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.

Medarbetare inom Försäkringsdistribution

Försäkringsdistributörer kan också påverka bankens riskprofil beroende på lösning och produkt som distribueras.

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 att 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, och som ger lika utdelning till alla, och 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 främst 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). Banken tillämpar ett graderingssystem (BESTA) för klassificering av befattningar för att säkerställa lönenivåer som baseras på art och svårighetsgrad.
- 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 löneökningstrymmet 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-chefen 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 fastställts.

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 ryms inom bankens kostnadsram. Förmånerna sätts på banknivå och är inte kopplat till enskilda anställningsavtal, med undantag av VD kontrakt där förmånsbil och pensionsförmån kan ingå. Pension och försäkringar följer kollektivavtalet och därutöver branschpraxis. Utöver detta tillhandahåller banken förmåner för att främja god hälsa och mående till alla anställda.

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. Ovan utgår vi

från för den främsta rörliga ersättningen i banken vilket är resultatandelar. Gratifikation, som också är en rörlig ersättning, har däremot inte samma struktur av fasta kriterier.

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, främst resultatandelar, helt eller delvis bortfaller även om målen är uppfyllda. Detta kan ske intill den dag utbetalning sker.

Den rörliga ersättningen får ej enskilt påverkas av:

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

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 kriterium. För Sparbanken Syd baseras resultatandelarnas utfall på företagets totala resultat. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas av styrelsen liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Beslut om utbetalning av resultatandelar kan endast fattas av styrelsen.

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. Styrelsen kan också ta beslut att begränsa det resultat som fördelas i resultatandelar, t ex genom att utesluta intäkter av engångskaraktär som gör att bankens resultat påverkas i större utsträckning.

Detta gäller för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på dess riskprofil såväl som för övriga medarbetare, undantaget VD, CCO och CRO. Vid behov ska styrelsen ta hjälp av riskkontrollfunktionen 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 per heltidsmedarbetare, exklusive 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 förhållande 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.

Eftersom den totala avsättningen till resultatandelar är begränsande till sin omfattning och inte får uppgå till mer än 2 % av bankens kapitalbas, är bedömningen att det inte påverkar framtida risker och eller bankens kapital och likviditet framgent.

3.2.1.3 Villkor för att ta del av resultatandelar

Resultatandelssystemet riktar sig till samtliga tillsvidareanställda 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, detta med undantaget VD, CCO och CRO som inte erhåller resultatandelar.

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 på månadslön med ett visstidskontrakt som löper på minst sex månader utan avbrott under gällande intjäningsår 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 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 Gratifikationer

I undantagsfall ser banken behovet av att kunna ge gratifikationer efter extraordinära insatser av enskild medarbetare vid ett specifikt tillfälle eller kortare period. Denna typ av ersättning kan

vara ett symboliskt värde så som ett presentkort, men kan också i undantagsfall vara en ersättning så som en extra månadslön. Gratifikationen är beslutad efter en extraordinär insats. Beslutet tas av överordnad chef (för t ex presentkort av mindre värde ca <1 000 SEK), och vid behov tas även förslag till beslut till HR-chef och VD (all gratifikation i form av kontant ersättning). I de fall gratifikationen berör kontant ersättning till personer i ledningsgrupp eller ansvariga för kontrollfunktioner tas förslag ersättningsutskott för övervägande och beslut i styrelsen.

Beloppsnivåer för gratifikationer är begränsade och påverkar därmed inte bankens kapital och likviditet framgent.

3.2.3 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 rimlig relation till anställningstid och prestation över tid, samt i beaktande av branschpraxis. Avgångsvederlag betraktas som rörlig ersättning. I de fall avgångsvederlag berör personer i ledningsgrupp eller ansvariga för kontrollfunktioner tas förslag ersättningsutskott för övervägande och beslut i styrelsen.

Beloppsnivåer för Avgångsvederlag är begränsade och påverkar därmed inte bankens kapital och likviditet framgent.

4 Riktlinjer för beslut om ersättning

Ersättningsutskottet är styrelsens utskott för ersättningsfrågor som bereder beslut till styrelsen och följer upp och utvärderar tillämpningen 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 tillämpningen 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 CCO och CRO. Ersättning gäller här främst 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 för ovan roller
- Bereda och föreslå fastställandet av resultatandelar, och följa upp på utfallet av lönerevisionen

För närmare beskrivningar av ersättningsutskottet hänvisas till styrelsens arbetsordning.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken. Styrelsen roll och uppdrag är att varje år:

- Utse ett ersättningsutskott
- Besluta om ersättningspolicy och åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapitalutvärderingsprocessen.

- Besluta om ersättning för VD, medarbetare i bankledningen, CCO och CRO. Ersättning gäller här främst 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.