

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	

Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank

Ersättningspolicy

Ramverksversion 720.003

Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank



Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>1</i>

Innehåll

Extern reglering	1
Interna regelverk	1
1. Bakgrund	2
2. Syfte.....	2
3. Mål.....	2
4. Riskanalys	2
5. Definitioner	2
6. Särskilt reglerad personal.....	2
7. Syfte med rörlig ersättning till anställda.....	3
8. Särskilt utsedda styrelseledamöter	3
9. Fast ersättning	3
10. Rörlig ersättning.....	3
11. Könsneutralitet	4
12. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken.....	4
13. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer	4
14. Förtydligande/definition – Anställda i sparbanken som omfattas av det rörliga ersättningssystemet och är sysselsatta inom försäkringsdistributionsområdet.....	5
15. Förtydligande/definition – Anställda i sparbanken som omfattas av det rörliga ersättningssystemet och är sysselsatta inom bostadskreditgivningsområdet.....	5
16. Uppföljning och kontroll	5
17. Information till anställda	6
18. Offentliggörande av ersättningar	6
19. Fastställande och uppdatering	6

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>2</i>

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.009</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2020-01-30</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-01-28</i>	Sidan	<i>1</i>

Extern reglering

- Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3 5-6§§.
- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) Artikel 450
- Delegerade förordningen (EU) nr 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution, kap 8, 3-4 §§
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878 av den 20 maj 2019 om ändring av direktiv 2013/36/EU vad gäller undantagna enheter, finansiella holdingföretag, blandade finansiella holdingföretag, ersättning, tillsynsåtgärder och tillsynsbefogenheter och kapitalbevarande åtgärder
- EUF-fördraget (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) Artikel 157
- Förslag på konsultationspapper om EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22

Interna regelverk

420.000.01.8.xx	Rådgivning kring bostadskrediter
710.00x.xxx	Personalspolicy
710.000.01.xx	Personalförmåner
710.000.02.xx	Löneprinciper
725.000.01.xx	Risikanalyser avseende bankens ersättningspolicy
940.000.0xx	Policy IDD – Kunskap och Kompetens

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>2</i>

1. Bakgrund

Finansinspektionen har föreskrifter gällande ersättningsystem i kreditinstitut m fl. De föreskrifterna är bindande och gäller även avtal som ingåtts och beslutas eller betalas ut efter nämnda föreskrifts ikraftträdande. Om banken tillämpar rörlig ersättning som innehåller s.k. diskretionära pensionsförmåner ska en pensionspolicy upprättas.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen i Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank (nedan kallad banken) ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt särskilt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningsystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

3. Mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lag om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

4. Riskanalys

Denna ersättningspolicy grundar sig på av styrelsen genomförd riskanalys.

5. Definitioner

Med **ersättning** menas kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner mm.

Med **rörlig ersättning** menas en ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Anställd i den **verkställande ledningen** är högsta verkställande tjänsteman (VD).

Särskilt reglerad personal är anställd eller anlitad som i tjänsten kan utöva väsentligt inflytande över bankens risknivå och som därigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende

6. Särskilt reglerad personal

Styrelsen har i riskanalysen definierat de personer (risktagare) som kan påverka bankens risknivå som VD och sparbankens Ekonomi-/administrationsansvarig. Dessa personer omfattas inte av rörliga ersättningsystem utan uppbär endast fast ersättning. Sparbanken köper in tjänsterna Riskkontrollfunktion och Compliancefunktion och det föreligger därmed inget anställningsförhållande för dessa funktioner som behöver beaktas.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>3</i>

7. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som i vissa fall kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 3 ovan.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och syfta till att dels höja anställds motivation, dels vara långsiktigt värdeskapande och dels innebära en väl avvägd risknivå för banken.

8. Särskilt utsedda styrelseledamöter

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar. I Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank är styrelsens ordförande och styrelsens vice ordförande utsedda att utföra den oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem som enligt gällande lagstiftning skall ske.

Nämnda ledamöter skall också bereda ärenden inför beslut i styrelsen vad gäller åtgärder för uppföljning av sparbankens ersättningspolicy. Samma sak gäller inför beslut i styrelsen relaterat till ersättning för verkställande ledning och/eller ersättning till anställd som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner.

Utsedda ledamöter ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys och ersättningssystem för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet.

Styrelsen kan bland övriga ledamöter utse ersättare till ovan nämnda. VD får dock inte utses.

9. Fast ersättning

Bankens utgångspunkt är att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

10. Rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till mätbara mål som på förhand är bestämda och beslutade. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandel ska även innehålla ett "tak".

Grundkriterierna kan fastställas på både individ- och gruppnivå, utifrån såväl ett kvantitativt som ett kvalitativt perspektiv. Det är dock den samlade kollektiva prestationen som utgör grund för eventuell utfallande rörlig ersättning.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>4</i>

Kriterierna för rörlig ersättning ska bestämmas så att de bortfaller om bankens rörelseresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

11. Könsneutralitet

Sparbankens 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.

12. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

Samtliga anställda i banken inom affärsrörelsen som inte självständigt har ett väsentligt inflytande över bankens risknivå omfattas av det rörliga ersättningssystemet till anställda. Motsatsvis följer att de anställda i banken som inte omfattas av det rörliga ersättningssystemet enbart omfattas av systemet för fast ersättning. Enbart fast ersättning har även tillfälligt anställda medarbetare i banken t.ex. semestervikarier.

Bankens rörliga ersättning utgörs för närvarande av en avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken, där till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd innehar en individuell andel. Utbetalning av resultatandel i Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Avsättning till Guldeken sker med lika belopp till alla bankanställda, justerat utifrån tjänstgöringsgrad.

13. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bankens styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad av denna ersättningspolicy.

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen, medan den rörliga ersättningen är en möjlighet som den anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerat utifrån tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelsen</i>
<i>Bankens versionsnr</i>	720.003.010	<i>Ansvarig för implementering</i>	VD
<i>Ersätter</i>	2021-01-28	<i>Distribution</i>	
<i>Beslutad av</i>	Styrelsen	<i>Dokumentplats</i>	
<i>Fastställelse och revision</i>	Årligen och vid behov	<i>Informationstyp</i>	Policy
<i>Datum för fastställelse</i>	2022-01-27	<i>Sidan</i>	5

Beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Ordförande och vice ordförande (eller utsedd ersättare) bereder, i enlighet med vad som anges under punkt 8 ovan, på styrelsens uppdrag ersättningar och förmåner till ledande befattningshavre och till de som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner. Beslut om sådana ersättningar ska fattas av styrelsen. VD beslutar om ersättning till övrig personal.

14. Förtydligande/definition – Anställda i sparbanken som omfattas av det rörliga ersättningssystemet och är sysselsatta inom försäkringsdistributionsområdet

I Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank innebär detta de anställda inom affärsrörelsen som har någon (en eller flera) av försäkringsdistributionsrätterna SAK Privat, LIV Privat, LIV Företag eller SAK Företag. Intern förteckning förs i Sparbanken över de medarbetare som innehar någon av ovan redovisade försäkringsdistributionsrätter. Medarbetare som innehar försäkringsdistributionsrätt har rätt att distribuera försäkringar av det slag som följer av distributionsrätten och har därmed ett inflytande över sparbankens samlade arbete inom försäkringsdistributionsområdet.

15. Förtydligande/definition – Anställda i sparbanken som omfattas av det rörliga ersättningssystemet och är sysselsatta inom bostadskreditgivningsområdet

I Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank innebär detta de anställda inom affärsrörelsen som innehar Swedsec Bolånelicens. Intern förteckning förs i Sparbanken över de medarbetare som innehar denna licens. Medarbetare som innehar Bolånelicens har rätt att bereda, bevilja och ge råd om kreditprodukter som är att beteckna som bostadskrediter enligt den definition som ges i § 2, Konsumentkreditlag (2010:1846) och har därmed ett inflytande över sparbankens samlade arbete inom det aktuella kreditområdet.

16. Uppföljning och kontroll

VD ska till styrelsen löpande redovisa utfallet av bankens rörliga ersättningssystem.

Internrevisionen alternativt Compliancefunktionen ska årligen granska att bankens rörliga ersättningssystem är i överensstämmelse med den beslutade ersättningspolicyn. Granskningen ska utföras och rapporteras till styrelsen under Q1-Q2.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.010</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Ersätter	<i>2021-01-28</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	
Fastställelse och revision	<i>Årligen och vid behov</i>	Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2022-01-27</i>	Sidan	<i>6</i>

17. Information till anställda

Bankens ledning ska informera anställda i banken som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

18. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, i bilaga till densamma eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande.

Informationen bör innehålla:

- Kriterier för rörlig ersättning
- Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar
- Övriga relevanta uppgifter

19. Fastställande och uppdatering

Denna policy ska uppdateras vid behov och fastställas av styrelsen minst en gång per år, även om inga ändringar genomförs.
