



## 1.15 Ersättningspolicy

Beslutad av	Styrelsen Laholms Sparbank
Årlig fastställande	Ja
Datum för fastställelse	2022-04-25
Ersätter	2021-06-24
Dokumentnummer	1.15
Ansvarig för policyn	VD
Ägare av policyn	VD
Informationsklass	Intern

## **Externa regelverk**

Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)

Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)

Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution (FFFS 2018:10)

Finansinspektionens föreskrifter om ändring i Ersättningssystem i kreditinstitut (FFFS 2020:30) - gäller från 2020-12-29

Disclosureförordningen – Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088

## 1. Allmänt

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå med hållbarhetsrelaterade risker för sparbanken.

## 2. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta, rapportera och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Riskanalys ska omprövas årligen i samband med beslut om grunderna för hur ersättningar till bankens anställda bestäms. Bankens ersättningspolicy ska årligen samt vid behov omprövas av styrelsen.

## 3. Definitioner

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

**Ersättning:** Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, bilförmåner).

**Rörlig ersättning:** Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

**Särskilt reglerad personal:** Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå.

**Uppskjuten ersättning:** Rörlig ersättning överstigande 50 000 euro och inte motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut.

## 4. Ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

Styrelsen beslutar om ersättning till VD, personer i ledande befattning, anställda i kontrollfunktioner samt kriterier för bankens resultatandelssystem för samtliga anställda. Fasta ersättningar och förmåner till övriga anställda beslutas av VD.

VD ansvarar för att till ersättningskommittén ta fram förslag till ersättningspolicy och resultatandelsmål (inkl. riskanalys). Riskkontrollfunktionen bidrar med bedömning av hur strukturen för rörliga ersättningar påverkar bankens riskprofil och kultur.

Styrelsen fastställer årligen "Verksamhetsplan" och "Resultatandelssystem inkl. riskanalys".

## 5. Ersättningskommitté/Styrelseledamot

Ersättningsssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ska inom sig utse en ersättningskommitté eller en särskild ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Dessa ska ha lämplig erfarenhet och kunskap om riskhantering och ersättning, som skall bereda styrelsens beslut om ersättning samt åtgärder om uppföljning av tillämpningen av ersättningspolicyn. Ordförande och övriga medlemmar i ersättningskommittén får inte ingå i bankens verkställande ledning. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

## 6. Beskrivning av fast ersättning

Banken strävar efter 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. Fast ersättning har ingen koppling till bankens resultat utan de anställda uppbär en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Grunden för lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och enskildes arbetsresultat.

Den fasta ersättningen utgår från kollektivavtal, lokala löneprinciper samt årliga lönesamtal.

## 7. Beskrivning av rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. **Syftet** med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå eller överträffa 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 ersättningsystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning (soliditet och likviditet).

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

### 7.1 Riskanalys rörliga ersättningar

Ett system med rörliga ersättningar kan medföra ökade risker i banken. Rörliga ersättningar kan leda till felaktig rådgivning till bankens kunder, omotiverat risktagande eller ökade kostnader vilket kan påverka den finansiella stabiliteten.

För att begränsa riskerna med rörlig ersättning har banken valt att:

- Begränsa den totala kostnaden för rörlig ersättning så att den inte riskerar den finansiella stabiliteten,
- Kopplat den rörliga ersättningen till ett flertal kriterier som balanserar risktagandet i verksamheten och säkerställer bankens långsiktiga målsättningar,
- De valda målen skall ha en sammantaget låg riskprofil

Ett beslut om att anställda i banken skall erhålla rörlig ersättning grundar sig på en bedömning av riskjusterade vinstmått, varvid särskilt följande faktorer beaktas:

- Nuvarande risker

- Framtida risker
- Faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet

Den totala rörliga ersättningen till medarbetare baseras *inte på* sålda produkter (investeringsrådgivning) förmedlade krediter (bolånedirektivet) eller sålda försäkringar (försäkringsförmedling).

Bedömningen baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör en låg risk för banken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvaras cirka 0,5 procent av bankens nuvarande kapitalbas.

## 7.2 Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till alla tillsvidareanställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och mätbara mål beslutade av styrelsen. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Resultatandel ska innehålla ett maxtak. Rörliga ersättningar är inte pensionsgrundande.

**Resultatandel-Guldeken** omfattar samtliga tillsvidareanställda samt de som avslutat sin anställning under året och utgår från arbetad tid för den del av året som anställningen pågår. Som arbetad tid räknas sjuklönegrundande frånvaro vid föräldraledighet och sjukdom. En andel i resultatandel-Guldeken ska vara lika för alla, oavsett yrkesroll. Den enda skillnaden i avsättningens storlek är den som utgörs av tjänstgöringsgraden.

**Resultatandel-Direktutbetalande mål** omfattar samtliga tillsvidareanställda vid utgången av det år utdelningen avser. Anställda som går i avtals- eller ålderspension under året erhåller andel i Direktutbetalande mål i proportion till sin ackumulerade arbetade tid under året.

Anställd som säger upp sig under verksamhetsåret samt före bokslut är fastställt av stämman erhåller ingen bonus för verksamhetsåret.

Uppsägning från bankens sida p.g.a. oegentligheter eller personliga skäl erhåller ingen bonus för verksamhetsåret

För medarbetare som på grund av längre sjukskrivning, föräldraledighet, tjänstledighet etc. reduceras det direktutbetalande beloppet i motsvarande mån.

Om du t.ex. arbetat 10 av 12 månader får du tilldelning med 10/12 av beloppet.

Bonus utbetalas tidigast vid juni månads löneutbetalning.

Kriterierna för rörliga ersättningar bortfaller då bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat, se bankens dokument "*Resultatandelssystem inkl. riskanalys 2022*".

## 7.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Principen skall 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 skall således kunna bestämmas till noll. Årligen fastställs resultatandelsystemet med rörlig ersättning av styrelsen efter beredning av ersättningskommittén.

Den rörliga ersättningen består av två delar;

**1 Guldeken;** för 2022 - kan ge max 30 tkr för en heltidsanställd (justerad efter tjänstgöringsgrad).

**2 Direktutbetalda mål;** för 2022 - uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdas fasta ersättning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 1,25 av en anställds månadslön.

Den **totala** rörliga ersättningen kan max uppgå till 20 % av en anställds årslön och 16 % av årslönen till personal i ledande ställning.

## 7.4 Uppskjuten ersättning

Kravet på uppskjutande ersättning ska inte tillämpas på en anställd vars årliga rörliga ersättning uppgår till maximalt 50 000 euro och inte motsvarar mer än en tredjedel av den anställdes totala årliga ersättning (enligt FFFS 2020:30 4 kap. 6a§). Detta tillämpas första gången för mål 2021 med utbetalning 2022.

När banken beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som skall skjutas upp, och hur länge, ska det ta hänsyn till bankens konjunkturcykel, de risker som verksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken av den rörliga ersättningen.

Banken får betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Vanligast bland sparbanker är avsättningar för alla anställda till Stiftelsen Guldeken. Till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken resp. anställd äger en mot anställnings- och tjänstgöringstid svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

### 7.4.1 Justering av uppskjuten ersättning

Banken ska säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till bankens finansiella situation och motiverat enligt bankens, den berörda verksamheten och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

## 7.5 Rörliga ersättningar till särskilt reglerad personal

**Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken ska definieras.**

Anställd i ledande position i banken (bankledningen) tillhör normalt personalkategori som genom sin tjänst kan påverka bankens risknivå. Men även andra anställda kan omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende. VD ansvarar för att bedömningen, vilka av bankens anställda skall utgöra särskilt reglerad personal, och som därigenom omfattas av de särskilda begränsningarna i ersättningshänseende. (Bilaga 1).

## 8. Uppföljning och kontroll

VD stöttar styrelsen genom att löpande följa upp bankens ersättningssystem.

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnad av denna policy till ersättningskommittén i styrelsen.

Styrelsens beslut om storleken på det belopp som ska betalas in till Guldeken för enskilt år eller direktutbetalande ska grunda sig på redovisning över hur uppställda mål uppfyllts.

VD samordnar uppföljning av resultatandelsmål med stickprovskontroller samt rapporterar resultatet till styrelsen.

Bankens internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 9. Information

### 9.1 Information till anställda

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

### 9.2 Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande.

Informationen bör innehålla

- Ersättningspolicy
- Bankens avsättning till vinstandelsstiftelse,
- Räkningsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- Övriga relevanta uppgifter enligt FFFS 2011:1.

## Bilaga 1 – Särskilt reglerad personal

För alla anställda som omfattas av bankens rörliga ersättningsystem, direktutbetalande målska banken bedöma vilka anställda som skall utgöra särskilt reglerad personal vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens risknivå.

Banken gör bedömningen att nedanstående befattningshavare genom sina mandat har större möjlighet att påverka bankens risker.

Banken har beslutat att anställda hörande till någon av följande kategorier ingår:

- VD,
- Affärsstödschef
- Privatmarknadschef
- Stf privatmarknadschef
- Företagsmarknadschef
- Stf företagsmarknadschef
- Kreditchef
- Ekonomichef

Rörlig ersättning till anställda som anses vara särskilt reglerad personal baseras inte enbart på individens resultat.