

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Lekebergs Sparbank: 2023-03-30

Ersätter tidigare fastställd: 2022-02-28

Senast faktaändrad: 2023-03-30

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Informationsklass: Intern

Tillämpliga regelverk

Externa regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Capital Requirements Regulation, CRR),

Kommissionens delegerade förordning (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.

Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2

FFFS 2016:29 föreskrifter och allmänna råd om viss verksamhet med bostadskrediter, 3 kap 5-6§§.

Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden.

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

EU:s direktiv 2014/65/EU (MiFID 2).

FFFS 2017:2 föreskrifter om värdepappersrörelse.

FFFS 2018:10 föreskrifter om försäkringsdistribution.

Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06

Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606

EU:s förordning 2019/2088 (disclosureförordningen)

EBA/GL/2021/04 riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU

EBA/GL/2021/05 riktlinjer för intern styrning

EBA/GL/2021/06, ESMA 35-36-2319 riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

1. Syfte

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Policyn är utformad och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till bankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Policyn ska även överensstämja med bankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Denna policy omfattar samtliga anställda inom Lekebergs Sparbank och ska vara könsneutral.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas och hur policyn ska tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem. Policyn baseras på en årligen genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i Banken. Se särskild bilaga *Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

Ersättningspolicyn visar också hur styrelsen analyserar, mäter och har kontroll över de risker som ett ersättningssystem kan medföra i termer av direkt risk (ekonomisk skada) och indirekt risk (allmänhetens förtroende).

2. Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

Definitioner av övriga termer och beteckningar i denna policy återfinns i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

3. Allmänt

Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Lekebergs Sparbank, nedan kallad banken, vars huvudsakliga verksamhetsområde omfattar Lekebergs kommun med angränsande kommuner. Banken har ett kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Banken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är 22 årsarbetare.

4. Styrning

4.1 Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för bankens ersättningssystem.

Styrelsen beslutar årligen om kriterierna för resultatandelarna.

Styrelsen ska besluta om ersättning till dels anställda i den verkställande ledningen och dels till eventuella anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte bankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med bankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU). Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

4.2 Ersättningsutskott

Styrelsen ska inom sig utse ett utskott som ska ha lämplig erfarenhet av och kunskap om riskhantering och ersättning. Medlemmarna i utskottet (f.n. Bankens Ordförande, Bankens vice Ordförande samt en övrig ledamot) får inte vara anställda i banken.

Ersättningsutskottet har i uppgift att bedöma bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, dokumentera och bereda beslut till styrelsen avseende ersättningar till VD och VVD m.fl. i enlighet med 4.1 Styrelsens ansvar. Utskottet ansvarar även för att dokumentera åtgärder för att följa upp Bankens ersättningssystem och policy.

Den information som behövs för att kunna utföra uppgifterna ovan ska lämnas till utskottet av VD.

4.3 Könneutralitet och likabehandling

Ersättningspolicyerna ska utgå ifrån att kvinnor och män ska få lika lön (det vill säga samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Banken har en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Utöver att ersättningssystemet bygger på att anställda får lika lön för lika eller likvärdigt arbete utan skillnad på grund av kön, härkomst, sexuell läggning eller liknande omständigheter, ska det ges lika möjligheter för anställda, 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 och en verksamhet som tillämpar likabehandling.

Se även bankens *Personal- och Arbetsmiljöpolicy*.

4.4 Integrering av hållbarhetsrisker

Banken tillåter endast ersättning, fast som rörlig, som är neutral i ett hållbarhetshänseende och som inte påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk. Bankens anställda ska följaktligen inte kunna påverka sin ersättning baserat på tagande av mer eller mindre hållbarhetsrisk i samband med investerings- eller försäkringsrådgivning. Rörlig ersättning är därtill satt till ett begränsat belopp som inte bedöms påverka de anställdas risktagande. De principer som styr bankens ersättningssystem ska således ur ett generellt hållbarhetsriskperspektiv betraktas som sunda och välavvägda.

5. Anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

5.1 Allmänt

Styrelseledamöter är enligt FFFS 2011:1 att anses som personer som har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Styrelsen har beslutat att anställda som tillhör följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal i banken delas in i de kriterier som anges nedan.

5.1.1 Anställda i den verkställande ledningen

Till denna personalkategori hör VD och VVD

5.1.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Styrelsen bedömer att Företagsmarknads- och kreditchef samt Privatmarknadschef inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil, se särskild bilaga *Risikanalyis inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

5.1.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

5.1.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter kan ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för bankens räkning eller ta positioner för bankens räkning ska hör till denna personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka bankens risker hör hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, samt tjänstemän med beslutanderätt i bankens kreditbeslutsinstanser inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil, Se särskild bilaga *Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*

Inte heller bedömer styrelsen att det finns övriga anställda som på annat sätt kan påverka bankens riskprofil.

5.1.5 Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

5.1.6 Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken

Bankens system för ersättningar till anställda som tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar banken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt för kunden.

Anställda som deltar direkt i försäkringsdistributionen, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete finns registrerade i de förteckningar banken har över personal som har rätt att distribuera försäkringar. Aktuella förteckningar finns hos Privatmarknadschef

Se särskild bilaga *Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

5.1.7 Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter

I FFFS 2016:29 anges att identifiering ska göras av personer som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter samt de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.

5.1.8 Anställda som är ledamöter i Bankens styrelse

Det finns för närvarande ingen arbetstagarrepresentant som är ledamot i Bankens styrelse.

6. Ersättning

6.1 Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till VD och VVD fattas av styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till bankens övriga personal fattas av VD.

Beslut om rörlig ersättning fattas av styrelsen.

6.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning

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 för den anställde. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

6.3 Fast ersättning

Lönen ska fastställas individuellt för arbetstagare, med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt bankens principer som anges nedan.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, dess innehåll, svårighetsgrad, ansvar, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt bankens resultat. Dessutom ska insatser för andras kompetens, utveckling och trivsel som är av vikt för verksamheten vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på den externa arbetsmarknaden.

6.4 Rörlig ersättning

I banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens resultatsandelstiftelse Guldeken.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd banktjänsteman, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen. För närvarande innebär det att ett resultatmål ska uppfyllas, efter det att ett kvalificeringsmål bestående av flera delar som kan variera år från år. Dock ska inte målen baseras på produkt- eller styckeförsäljning.

Styrelsen kan i undantagsfall besluta om annan rörlig ersättning. Ett sådant beslut ska motiveras.

6.4.1 Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen, se ovan 5.1.1.

Nämnda anställda omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

7. Resultatbedömning och riskjustering

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.

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

Rörlig ersättning till anställda banktjänstemän bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål, se punkt om rörlig ersättning. Taket för maximal ersättning ska vara det för året gällande prisbasbeloppet.

7.1 Uppskjuten ersättning

Den rörliga ersättning som idag finns i banken utgörs av avsättning till resultatandelstiftelse. Utbetalning av resultatandelar sker i enlighet med stiftelsens regelverk tidigast efter fem års

fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Banken eller den enskilde kan inte påverka dessa utbetalningar.

8. Avgångsvederlag

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

9. Kontroll

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningsutskottet enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras enligt följande:

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy ska kontrolleras av bankens internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

10. Transparens m.m.

10.1 Information till anställda

Banken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Banken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms månadsvis.

10.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar lämnas i bankens årsredovisning och/eller på bankens webbplats.

Banken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,

6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 - utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

På bankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.