

Information om ersättningar i Sparbanken Lidköping AB 2020

1. Ersättningspolicy

I banken ska finnas en ersättningspolicy som beslutas av styrelsen. Ersättningspolicyn omfattar samtliga medarbetare. Banken har i ersättningspolicyn angett grunderna för hur ersättningar fastställs. Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser, soliditet och likviditet, inte äventyras. Detta inbegriper även en effektiv riskhantering, sundhet och öppenhet. Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar Bankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. Banken strävar efter trygga och långsiktiga anställningsförhållanden varför ersättningen ska vara konkurrenskraftig. Ersättningen ska stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att vilja ta ett större ansvar, anta nya arbetsuppgifter, utveckla verksamheten, höja sin kompetens för att bidra till bankens förbättrade resultat och konkurrenskraft.

I styrelsen finns en ersättningskommitté som utses av styrelsen. Ersättningskommittén består av tre medlemmar. Ersättningskommitténs medlemmar får inte vara anställda i banken. Ersättningspolicyn grundas på en, av ersättningskommittén utförd, analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra. Ersättningskommittén bereder förslag till ersättningspolicy. Före det att styrelsebeslut fattas om ersättningspolicyn ges funktionerna för regelefterlevnad och riskkontroll möjlighet att lämna synpunkter på ersättningspolicyn. Policyn är årligen, samt vid behov, föremål för genomgång. Inför fastställande av ersättningspolicyn utför ersättningskommittén en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Bankens internrevision ska vid behov och i vart fall årligen granska om bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn, och i enlighet med externa regelverk.

Ersättningskommittén bereder även frågor om rörlig ersättning inför styrelsens beslut.

2. Fast ersättning

Medarbetarnas fasta ersättning bestäms med hänsyn till befattningens art och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens och prestation samt medarbetarens löneläge relativt marknaden. Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten och affärerna.

3. Rörlig ersättning

Medarbetare i Sparbanken Lidköping kan, utöver fast ersättning, erhålla rörlig ersättning i form av resultatandelar.

Bankens rörliga ersättning syftar till att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. I Banken ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. Bankens VD är undantagen rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen är därmed lika stor för samtliga anställda, oavsett den anställdes fasta lön. Bankens rörliga ersättning utgörs för närvarande av avsättning till en resultatandelsstiftelse, Stiftelsen Guldeken, där till stiftelsen överlämnade medel bildar en gemensam fond i vilken respektive anställd äger en mot anställningstid och tjänstgöringsgrad svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Resultatandelarna kopplas årligen till i förhand bestämda kriterier och beslutade mätbara mål som överensstämmer med bankens övergripande strategiska mål. 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.

3.1 Rörlig ersättning 2020

Kriterierna för att erhålla avsättning till resultatandelsstiftelsen under 2020 var uppdelade i tre delmoment som baserades på utfallet av bankens K/I-tal i kundrörelsen efter kreditförluster, utvecklingen av affärsvolym per anställd samt kvalitet i bankens kreditakter.

Takbeloppet för avsättning till resultatandelsstiftelsen var 45 000 kr per anställd varför den maximala ersättningen därmed uppgick till en mindre del av de anställdas fasta ersättning.

Ersättningen till bankens anställda uppgick under 2020 till 33 766 000 kr varav 2 583 000 kr utgjordes av rörlig ersättning i form av avsättning till Stiftelsen Guldeken.

Ersättningen till den verkställande ledningen (sex personer) uppgick under 2020 till 6 023 000 kr varav 225 000kr utgjordes av rörlig ersättning i form av avsättning till Stiftelsen Guldeken. Ersättningen till personal som väsentligt kan påverka bankens riskprofil, undantaget verkställande ledning, (sex personer) uppgick under 2020 till 3 108 000 kr varav 254 000 kr utgjordes av rörlig ersättning i form av avsättning till Stiftelsen Guldeken.

3.2 Rörlig ersättning 2021

För 2021 är kriterierna för att erhålla rörlig ersättning uppdelade i tre övergripande mål som baseras på bankens affärsvolymutveckling per anställd, kvalitet i utförd kundkännedom samt kvalitet i bankens kreditakter. Till dessa övergripande mål till kommer aktivitetsmål där kundmöten, slussningar till specialister och utveckling av sparaaffären står i fokus. För 2021 är den rörliga ersättningen begränsad till maximalt 45 000 kr per anställd och den rörliga ersättningen får inte överstiga 20 % av den anställdes fasta ersättning.