



# 507.04.33 Ersättningspolicy

**Uppdaterad:** 2022-03-30 (ersätter 2021-06-30)

Syftet med denna Ersättningspolicy är fastställa och beskriva ersättningssystemet i Sparbanken. Ersättningssystemet anger de grunder och principer som Sparbanken antagit för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till anställda i banken.

## Rättslig grund

- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU)
- Tillsynsförordningen (575/213/EU)
- 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 (2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution
- 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 Ebas riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn

## 1. Syfte och bakgrund

Syftet med denna Ersättningspolicy ("policyn") är fastställa och beskriva ersättningssystemet i Leksands Sparbank ("Sparbanken"). Ersättningssystemet anger de grunder och principer som Sparbanken antagit för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till anställda i banken, samt anger vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Sparbanken riskprofil och hur ersättning till dessa ska hanteras.

Syftet är att ange hur Sparbankens styrelse ("styrelsen") ska analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Sparbanken, både vad avser direkt (ekonomisk) skada, som



indirekt skada (allmänhetens förtroende) samt att säkerställa att ersättningssystemet är utformat så att personalen inte belönas på ett sätt som kan påverka kundernas intressen negativt.

Sparbankens långsiktiga målsättning är att bedriva verksamheten på ett sådant sätt att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Sparbankens hantering av ersättning till anställda ska ha sin grund i bankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot Sparbankens regler för riskhantering.

## 2. Organisation och ansvar

### 2.1 Styrelsen

#### 2.1.1 Fastställande av Sparbankens ersättningssystem

Styrelsen ansvarar för att fastställa Sparbankens ersättningssystem och gör så genom att anta denna policy.

Beslutet ska grundas på den riskanalys som ska genomföras enligt 2.2.2 och ska således baseras på en tillräcklig analys av vilka risker som ersättningssystemet kan vara förknippat med samt en analys av vilka anställda inom Sparbanken som bedöms ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Policyn ska årligen och vid behov fastställas av Sparbankens styrelse även om inga ändringar ska beslutas.

#### 2.1.2 Beslut om ersättningar och vidtagande av åtgärder

Styrelsen ska besluta om:

- Ersättning till VD och stf VD.
- Ersättning till Sparbankens verkställande ledning (Sparbankens ledningsgrupp).
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner. I de fall där styrelsen beslutar att någon av Sparbankens kontrollfunktioner ska utföras av en extern part kan ersättning ske mot faktura.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av policyn.

#### 2.1.3 Vinstandelsstiftelsen Guldeken

Styrelsen ansvarar för att fastställa vinstandelstrappan i Guldeken, inklusive dess golv och tak. Dessa fastställs med hjälp av en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Kriterierna för utdelning fastställs för varje nytt kalenderår enligt beslut i styrelsen.

#### 2.1.4 Uppföljning och tillämpning

Styrelsen ska se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. I detta ansvar ingår att se till att anställda i kontrollfunktioner är oberoende i förhållande till de affärsområden de övervakar samt har lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med Sparbankens ersättningssystem.

## 2.2 Styrelsens särskilt utsedda ledamöter

### 2.2.1 Allmänt



Sparbanken ska utse minst en ledamot i styrelsen som är särskilt ansvarig för ersättningsfrågor i banken. Utseendet av en särskild ledamot minskar eller förändrar inte styrelsens gemensamma ansvar för den övergripande hanteringen av de risker som följer av ersättningssystemet. Tvärtom är avsikten att stärka kvaliteten i styrelsearbetet i dessa frågor. Den särskilda ledamoten får inte ingå i Sparbankens verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Sparbanken har utsett styrelsens ordförande och vice ordförande till särskilt utsedda ledamöter.

### **2.2.2 Oberoende bedömning av Sparbankens ersättningssystem**

De särskilt utsedda ledamöterna ska utföra en oberoende bedömning av Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Bedömningen ska dokumenteras och sparas på "M:\Fristående bank\8187\Compliance och Risk\Riskanalyser\Ersättningssystem".

Vägledning för bedömningen framgår ur Rutin för ersättningssystem (507.10.75).

Sparbankens Compliancefunktion ska delta vid och lämna synpunkter till den oberoende bedömningen i enlighet med vad som anges i avsnitt 2.6.2 nedan.

Sparbankens Funktion för intern kontroll kan vid behov agera stöd vid bedömningen.

### **2.2.3 Identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofil**

De särskilt utsedda ledamöterna ansvarar för genomförandet av en riskanalys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen beakta samtliga risker som Sparbanken är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska göras årligen och ska dokumenteras på "M:\Fristående bank\8187\Compliance och Risk\Riskanalyser\Ersättningssystem".

Vägledning för riskbedömningen framgår ur Rutin för ersättningssystem (507.10.75).

Sparbankens Funktion för intern kontroll kan vid behov agera stöd vid riskbedömningen.

### **2.2.4 Beredning av ersättningsbeslut**

De särskilt utsedda ledamöterna ska bereda de beslut om ersättning och åtgärder som framgår av Rutin för ersättningssystem (507.10.75).

De särskilt utsedda ledamöterna ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättning. De ska återrapportera utfallet av sitt arbete till styrelsen.

## **2.3 VD**

Det åligger VD att tillse att policyn hålls tillgänglig för samtliga som berörs av den. Ansvaret innebär att anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som berörs av policyn, känner till och följer innehållet i denna.

## **2.4 HR-chef**

Sparbanken HR-chef ansvarar för processen kring ersättningssystem.

HR-chef är ansvarig för att policyn offentliggörs i enlighet med vad som följer av externa regler.



## 2.5 Kontrollfunktionerna

### 2.5.1 Internrevision

Sparbankens internrevision ska utföra en årlig granskning av Sparbankens ersättningssystem enligt avsnitt 4.

### 2.5.2 Compliancefunktionen

Sparbankens Compliancefunktion ska delta vid och lämna synpunkter till den oberoende bedömningen av ersättningssystemet som genomförs enligt avsnitt 2.2.2 ovan. Compliancefunktionen ska därvid analysera hur policyn påverkar Sparbankens efterlevnad av lagar, förordningar och riskkultur samt ska rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till styrelsen. Compliancefunktionens slutsatser bör beaktas av styrelsen när policyn antas, revideras och övervakas.

## 3. Leksands Sparbanks ersättningssystem

### 3.1 Om ersättningssystemet

Sparbankens långsiktiga målsättning är bedriva verksamheten på ett sådant sätt att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras, vilket inbegriper bland annat att Sparbankens ska upprätthålla en god riskhantering, sundhet och transparens. Av detta följer att Sparbankens ersättningssystem ska vara sunt och rimligt samt överensstämja med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen samt motverka ett överdrivet risktagande.

Sparbankens ersättningssystem ska vara uppbyggt på ett sätt som främjar bankens förmåga att uppfylla de krav som ställs på Sparbankens ersättningssystem som helhet. Detta innebär att hela Sparbankens verksamhet omfattas, såväl värdepappersrörelsen, försäkringsdistributionsverksamheten, kreditgivningsverksamheten med mera. Sparbanken ska oavsett verksamhet alltid handla med tillbörlig omsorg ska ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist, professionellt och transparent samt undvika intressekonflikter.

Ersättningssystemet ska vara utformat i enlighet med att ersättningssystemet ska:

- Motverka överdrivet risktagande samt innebära en väl avvägd risknivå för Sparbanken.
- Omfatta samtliga anställda.
- Endast bestå av fast ersättning. Rörlig ersättning ska således inte förekomma inom ramen för Sparbankens ersättningssystem.
- Uppmuntra till långsiktighet och stabilitet samt främja Sparbanken intressen.
- Så långt möjligt vara förutsägbart, såväl beträffande kostnaden för Sparbanken som beträffande förmånen för den anställde, samt vara baserat på faktorer som medarbetarnas prestation, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och yttre förhållanden på arbetsmarknaden.
- Utformas så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Sparbankens skyldighet att handla rättvist, hederligt, transparent och professionellt samt iaktta kundernas intressen och behov. Detta innebär att ersättningen inte får vara beroende av kvantitativa kriterier så som antal eller andel beviljade låneansökningar eller försäljningsmål.
- Vara könsneutralt och motverka all form av diskriminering. Ersättningssystemet ska bygga på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer



anställningen direkt eller indirekt) för lika eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av 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.

- Ersättningssystemet skall vara förenligt med Sparbanken Hållbarhetsriskpolicy (507.04.57). Detta innebär att ersättning inte får baseras på eller påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk.
- Ersättning till personal i kontrollfunktionerna ska vara utformade så att de inte äventyrar, eller kan komma att äventyra, personalens objektivitet.
- Anställda inom Sparbanken ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor.

## 3.2 Ersättning till anställda

### 3.2.1 Fast ersättning (grundlön)

Fast ersättning i form av grundlön utgår till samtliga anställda. Ersättningarna ska vara i nivå med branschen och på den geografiska marknad Sparbanken är verksam.

Utformning och nivå på ersättningar ska harmonisera med Sparbanken värderingar, vara rimliga, präglade av måttfullhet och vara väl avvägda, bidra till en god etik och organisationsstruktur samt präglas av öppenhet och transparens.

Beslut om fast ersättning till anställd ska antas i enlighet med Medarbetarpolicy (507.04.14) och Lönepolicyn (507.04.28). Löneprocessen ska stimulera till ett bra arbetsresultat och uppmuntra engagemang och utveckling.

Beslut om ersättning till VD, verkställande ledning, anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Sparbankens kontrollfunktioner fattas av styrelsen i enlighet med ovan 2.1.2.

### 3.2.2 Förmåner

Samtliga anställda erbjuds förmåner. Beslut om förmåner till anställda antas i enlighet med Instruktion för personalförmåner (510.06).

### 3.2.3 Pensions- och försäkringsplaner

Samtliga anställda erbjuds pensions- och försäkringsplaner vilka syftar till att ge medarbetarna en godtagbar levnadsstandard efter pensionering och personalförsäkringar under anställningstiden. Pensioner och försäkringar erbjuds enligt nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis i form av kollektivavtalade planer.

### 3.2.4 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning förekommer inte inom Sparbanken.

### 3.2.5 Vinstandelsstiftelse

Samtliga anställda (med undantag för VD och Vice VD) erbjuds deltagande i Sparbankens resultatandelssystem med avsättningar till vinstandelsstiftelsen "Guldeken". Utdelning från Guldeken utgör inte rörlig ersättning då det rör sig om underordnade extrabetalningar som baseras på en generell policy vilken omfattar alla anställda (med undantag för VD och Vice VD) i Sparbanken och som inte ger incitament till ökat risktagande samt betalas ut oberoende av till exempel lön eller befattning.



Syftet med Guldeken är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Sparbanken uppsatta mål.

Utbetalning av andel i Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. Guldeken innehåller ett tak, vilket är 50 000 kr per anställd och år. Det totala taket uppgår till ca 3,0 mkr inklusive löneskatt. Guldeken innehåller även ett resultatgolv, där hela resultatandelssystemet faller om resultatgolvet underskrids.

Utformningen av Guldeken ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

Avsättning till Guldeken:

- Får inte begränsa Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.
- Ska bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall.
- Ska baseras på Sparbankens totala resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål.
- Får inte baseras på medarbetares enskilda resultat, till exempel antal distribuerade försäkringar, förmedlade krediter, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Kriterierna för utdelning fastställs för varje nytt kalenderår enligt beslut i styrelsen, se avsnitt 2.1.3 ovan.

Huvudregeln för andelsberättigande är arbetstid i Sparbanken. Fullständiga villkor för andelsberättigande i Guldeken framgår av Rutin för ersättningssystem (507.10.75).

Den sammanlagda utdelningen av ersättning delas ut i form av resultatandelar i Guldekens stiftelse. Belopp under 5000 kr betalas alltid ut påföljande år.

## 4. Uppföljning och kontroll

Sparbanken internrevision ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicy och senast i samband med årsredovisningens fastställande rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Granskningen av ersättningssystem ingår i den årsplan som Internrevision arbetar enligt.

## 5. Offentliggörande

Sparbanken ska på sin webbplats förklara hur banken uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på Sparbanken.

En redogörelse för Sparbankens ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen fastställs och publiceras på Sparbankens webbplats. Årsredovisningen finns tillgänglig på webbplatsen från fastställandet. Utifrån vår tolkning av regelverket offentliggörs information enligt nedan:

1. Policyens grunder i form av information om:
  - a. Att styrelsen beslutat om policy
  - b. Den riskanalys som ligger till grund för hur policy utformats
  - c. Hur ersättningssystemet har utformats i huvuddrag
2. Kostnadsförda totalbelopp och ersättningar



3. Eventuella utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

4. Information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker förhållande till Sparbankens och investerings- och försäkringsrådgivning om finansiella produkter.

Uppgifter bör publiceras i sådan form att de inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

## 6. Behandling av personuppgifter

Sparbanken behandlar personuppgifter i sin verksamhet på ett omfattande sätt. De personer vars personuppgifter behandlas, de registrerade, har ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningen. Det är viktigt att Sparbanken tillgodoser de registrerades rättigheter eftersom de registrerade i annat fall kan komma att rikta klagomål mot Sparbanken.

De registrerade har bl.a. rätt till information, rätt till rättelse, rätt till radering, rätt till begränsad behandling, dataportabilitet och rätt till invändningar. Sparbankens Instruktion för personuppgiftbehandling (201.22) samt underliggande rutiner beskriver närmare hur de registrerades rättigheter tillgodoses i verksamheten samt hur Sparbanken behandlar de registrerades personuppgifter.

## 7. Definitioner och begrepp

Begrepp	Förklaring
Verkställande ledning	Verkställande direktör (VD), Ställföreträdande Verkställande Direktör (Stf. VD)/Ekonomichef, Företagsmarknadschef, Privatmarknadschef, Marknadschef, Chef Intern kontroll, HR-chef samt Kreditchef
Ledningsgrupp	Verkställande direktör (VD), Ställföreträdande Verkställande Direktör (Stf. VD)/Ekonomichef, Företagsmarknadschef, Privatmarknadschef, Marknadschef, Chef Intern kontroll, HR-chef samt Kreditchef.
Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil	En anställd tillhörande en personalkategori som, enligt kategorisering av Sparbanken eller enligt Kommissionens delegerade förordning (EU) nr. 604/2014, i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå.
Övriga anställda	All anställd personal i Sparbanken med undantag av tidigare nämnda kategorier.
Hållbarhetsrisk	En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringen värde.
Ersättning	Alla ersättningar och förmåner som ett företag betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktierelaterade instrument, pensionsavställningar, avgångsvederlag, bilförmåner, m.m.).



Rörlig ersättning	En vanligtvis resultatbaserad del av ersättningen som till belopp eller omfattning inte är på förhand fastställd.
Fast ersättning	Fast ersättning utgörs av grundlön samt sedvanliga pensionsavsättningar vilka i normala fall utgår till samtliga anställda.
Försäkringsdistributör	En försäkringsförmedlare eller ett försäkringsföretag
Försäkringsdistribution	Verksamhet som består i att: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ge råd om eller föreslå försäkringsavtal eller utföra annat förberedande arbete innan ett försäkringsavtal ingås</li><li>• Ingå ett försäkringsavtal</li></ul> Bistå vid förvaltning eller fullgörande av ett försäkringsavtal

<b>Fastställd av</b>	Fastställd av styrelsen på Leksands Sparbank
<b>Datum för fastställande</b>	2021-03-30
<b>Gäller för</b>	Styrelsen, VD och ledningsgrupp
<b>Dokumentägare</b>	HR-chef
<b>Dokumenttyp</b>	Policy
<b>Instruktionsnummer</b>	507.04.33
<b>Supporterade dokument</b>	Rutin för ersättningssystem (507.10.75) Policy för hållbarhetsrisker (507.04.57) Medarbetarpolicy (507.04.14) Lönepolicyn (507.04.28) Instruktion för personalförmåner (510.06)
<b>Informationsklass</b>	Intern