

# Ersättningspolicy - P15

<b>Dokumentnamn</b>	Ersättningspolicy - P15	<b>Dokumentansvarig</b>	VD
<b>Version nr</b>	2020:1	<b>Ansvarig för implementering</b>	VD
<b>Gäller för</b>	Sparbanken Lidköping	<b>Distribution</b>	SORC och bankens externa hemsida
<b>Fastställt datum</b>	2020-12-18	<b>Informationstyp</b>	Öppet
<b>Fastställt av</b>	Styrelsen	<b>Omrövas</b>	December

## Externa regelverk

FFFS 2014:12 Tillsynskrav och kapitalbuffertar 8 kap. 1 §.

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

FFFS 2014:1 Om styrning, riskhantering och kontroll 4 kap. 1 §.

Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012.

EBA:s Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

## 1 Syfte

Syftet med denna policy är att ange grunderna och principerna för ersättningar till anställda i banken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, vara kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för banken.

Ersättningspolicyn omfattar alla anställda.

## 2 Övergripande mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med lag 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 (genomlysning).

## 3 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Banken ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. I analysen ska beaktas samtliga risker som banken är eller kan komma att bli exponerad för (inklusive de risker som är förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem). Analysen ska ligga till grund för ersättningspolicyn och biläggas ersättningspolicyn (bilaga 1).

## 4 Anställda som arbetar med bostadskrediter

Banken har i enlighet med FFFS 2016:29 och lag (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter identifierat följande personalkategorier, förutsatt att man innehar en Bolånelicens, som personal som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter samt personal som direkt leder eller ansvarar för detta arbete:

Affärssupport

Företagsrådgivare

Försäkringsrådgivare

Privatrådgivare

Private banking

Rådgivare

Privatchef

Kreditchef

VD

ÖPPEN

## **5 Anställda som arbetar med försäkringsdistribution**

Banken har i enlighet med FFFS 2018:10 och lag (2018:1219) om försäkringsdistribution identifierat följande personalkategorier, förutsatt att man innehar Försäkringsdistributionsrätt SAK privat och/eller företag, Försäkringsdistributionsrätt LIV privat och/eller företag, Försäkringsdistributionsrätt Specialist som personal som arbetar med försäkringsrådgivning samt personal som direkt leder eller ansvarar för detta arbete:

Försäkringsrådgivare  
Privatrådgivare  
Private banking  
Rådgivare  
Privatchef  
VD

## **6 Styrning och kontroll**

### **6.1 Beslut om ersättningssystem och ersättning**

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner. Ersättningskommittén bereder beslut om ersättning till anställda i bankens verkställande ledning och ersättning till de av bankens kontrollfunktioner som är anställda i banken.

Styrelsen ska besluta om rörliga ersättningar i banken. Styrelsen ansvarar även för riskbedömning, tillämpning och uppföljning av ersättningssystem.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp ersättningspolicyn.

### **6.2 Ersättningskommitté**

Inom styrelsen ska finnas en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Ersättningskommittén består av styrelsens ordförande, vice ordförande samt ytterligare en styrelseledamot. Anställd i banken som är arbetstagarrepresentant i styrelsen får ingå i ersättningskommittén.

Ersättningskommittén ska bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder enligt 5.1 ovan. Före det att styrelsebeslut fattas om fastställande av ersättningspolicy och ersättningssystem ska funktionen för regelefterlevnad samt bankens personalchef ges möjlighet att lämna synpunkter på ersättningspolicyn och ersättningssystemet.

### **6.3 Intern kapitalutvärdering**

Styrelsen ska beakta tillämpningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapitalutvärderingsprocessen.

### **6.4 Kontroll**

Bankens internrevision ska vid behov och i vart fall årligen granska om bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Resultatet av granskningen ska omgående rapporteras till styrelsen. I vart fall ska resultatet rapporteras senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

## **7 Ersättningens struktur**

Bankens ersättningssystem får inte utformas så att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med bankens skyldighet att iaktta kundernas intressen. Därmed ska mål avseende försäljning av vissa specifika produkter eller tjänster inte ligga till grund för vare sig fast eller rörlig ersättning.

### **7.1 Fast ersättning**

Medarbetarens individuella fasta ersättning bestäms med hänsyn till ställda krav i arbetet och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens i förhållande till ställda krav och prestation, för chefer tillkommer ledarkompetens. En mer utförlig redogörelse för principer om fast ersättning ges i bankens Löneprinciper.

## **7.2 Rörlig ersättning**

### **7.2.1 Grundförutsättningar**

Anställda i banken kan ha rörlig ersättning utöver fast 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 2 ovan. Bankens styrelse beslutar om rörliga ersättningssystem till anställda i banken.

I banken ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för all tillsvidareanställd personal som omfattas av ersättningssystemet. 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 tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad svarande individuell andel. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

### **7.2.2 Resultatbedömning och riskjustering**

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand. Detsamma gäller metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

Beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av riskjusterade vinstmål. Nuvarande och framtida risker samt faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska särskilt beaktas. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat. Rörlig ersättning får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Vid behov ska kapitalbasen stärkas.

### **7.2.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning**

Om ersättningen innefattar en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen. 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 anställda inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska alltså kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen uppgår för 2021 till maximalt 45 000 kr. Det maximala beloppet gäller för personal, oavsett fast ersättning, justerad efter tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därmed olika stor andel av den totala ersättningen, beroende på den anställdes individuella och aktuella förutsättningar i anställningsförhållandet. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 20 % av en anställds fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

### **7.2.4 Särskilt om rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil samt till anställda i kontrollfunktioner**

Kriterierna för rörlig ersättning ska i största möjliga mån vara anpassad på så sätt att samtliga anställda omfattas av samma kriterier. Banken ska i den riskanalys som föregår beslut om kriterier för rörlig ersättning bedöma om ersättningskriterierna medför intressekonflikter för kontrollfunktionerna eller för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil samt i förekommande fall hantera intressekonflikterna.

### **7.2.5 Uppskjutande**

Rörlig ersättning överstigande 100 000 kr och som ska skjutas upp enligt FFFS 2011:1 ska inte förekomma i banken.

### **7.2.6 Garanterad rörlig ersättning**

Banken ska inte tillämpa garanterad rörlig ersättning.

### **7.2.7 Avgångsvederlag**

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

## **7.3 Information till anställda**

Banken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy. Information lämnas vid månads-info snarast efter årlig genomgång av ersättningspolicyn.

Banken ska därutöver informera samtliga anställda om vilka kriterier som styr den rörliga ersättningen. Information lämnas vid månads-info snarast efter det att styrelsen har fattat beslut om ersättningskriterierna.

Tillgång till senast fastställda ersättningspolicy finns publicerat i bankens intranät för regelverk.

#### **7.4 Offentliggörande**

Banken ska årligen i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra information enligt FFFS 2011:1 och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012. Uppgifterna ska offentliggöras på bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.