

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Lekebergs Sparbank 2010-03-24

Innehållsförteckning

1. Allmänt
2. Mål
3. Personalpolicy
4. Syfte med rörlig ersättning till anställda
5. Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot
6. Kriterier för rörlig ersättning
7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken
8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer
9. Uppföljning och kontroll
10. Information till anställda
11. Offentliggörande av ersättningar

1. Allmänt

Syftet med denna policy är att styrelsen i Lekebergs Sparbank (nedan kallad banken) ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt särskilt 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).

Policyn ska årligen och vid behov omprövas av styrelsen.

2. Mål

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Sparbankslagen och Lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

3. Personalpolicy

Banken har tidigare fastställt personalpolicy, bilaga 1.

4. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver 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.

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

5. Styrelsens ansvar

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning.

VD bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen.

6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Proportion mellan grundlön och resultatandel ska också fastställas. Resultatandel bör även innehålla ett "tak". I Lekebergs Sparbank kan anställd erhålla max ett prisbasbelopp, samt kan aldrig den totalt utbetalda summan till bankens personal överstiga 10 % av bankens resultat.

Samtlig personal i Lekebergs Sparbank utom VD och VVD omfattas av ovan nämnda resultatandel.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

7. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i banken

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. Särskilda riktlinjer bör upprättas för rörliga ersättningssystem till denna personalkategori. Lägst 60 % av rörlig ersättning ska för denna personalkategori vara uppskjuten i minst tre år samt kunna bortfalla helt om bankens mål och kriterier för ersättning inte uppfylls.

Det ska finnas avtal med anställda som definierats tillhöra personalkategori som kan påverka bankens risknivå för att kunna möjliggöra återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar under tre år från utbetalning. Inför bedömning kring återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar ska bankens styrelse inhämta skriftligt(a) omdöme(n) från bankens revisor(er).

Övriga anställda kan, liksom även bankledningen eller delar av bankledningen, ha andra rörliga ersättningssystem, t.ex. där utbetalning sker i form av avsättning till resultatandelsstiftelse. 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.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte omfattas av eventuella rörliga ersättningssystem gällande riskdefinierade funktioner i banken. Dock omfattas anställda i kontrollfunktioner vanligen av avsättningar till resultatandelsstiftelse vilket är rimligt då sådana ersättningssystem syftar till långsiktigt värdeskapande, har en väl avvägd risknivå för banken samt aldrig får innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

8. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bankens styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad av denna ersättningspolicy.

9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till bankens styrelse.

Bankens kontrollfunktion för ersättningssystem ska självständigt årligen eller vid behov granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutade ersättningspolicy. Kontrollfunktion kan utgöras av funktion för intern- eller riskkontroll eller Compliance.

10. Information till anställda

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

11. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning, bilaga till den eller på bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande