

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen i Lekebergs Sparbank: 2016-12-15

Ersätter tidigare: 2016-10-27

Senast faktaändrad: 2016-12-15

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

Externt regelverk

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

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 44)

CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

CRR (EU) 575/2013

Förordning EU 604/2014

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 18 årsarbetare.

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

Syfte

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas och hur policyn skall 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.

Styrning

Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

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.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy.

Ersättningskommitté

Styrelsen ska inom sig utse en kommitté som ska ha lämplig erfarenhet av och kunskap om riskhantering och ersättning. Medlemmarna i kommittén (f.n. Bankens Ordförande, Bankens vice Ordförande samt en övrig ledamot) får inte vara anställda i banken, dock med undantag för arbetstagarrepresentanter.

Ersättningskommittén har i uppgift att bedöma bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, utifrån till exempel bankens resultat. Kommittén ska därutöver bereda beslut som avses i avsnitt ovan Styrelsens ansvar.

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

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Allmänt

Styrelsen har beslutat att anställda hörande till följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets 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.

1. Anställda i den verkställande ledningen

Till denna personalkategori hör VD, VVD

Anställda i ledande strategiska befattningar

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

2. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

3. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har 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 beslutförhet i bankens Lånedlegation (LD) inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil, Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

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

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

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

Ersättning

Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen. Fasta ersättningar (lön) till bankens personal fattas av VD.

Beslut om rörlig ersättning fattas av styrelsen.

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.

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.

Rörlig ersättning

Banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens resultatsandelsstiftelse 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 ej målen baseras på produkt- eller stycke försäljning.

Särskilt om rörlig ersättning till anställda i den verkställande ledningen, se ovan 1.

Nämnda anställda omfattas ej av bankens rörliga ersättningar.

Särskilt om rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Se punkt 3.

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 tillsvidare 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. Ett maximalt tak finns (årligen gällande ett prisbasbelopp).

Uppskjuten ersättning

Rörlig ersättning överstigande 100 000 kr ska, till en del om minst 40 %, skjutas upp under en period av minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till den anställda.

Den rörliga ersättning som idag finns i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelse. Utbetalning av resultatandelar sker i enlighet med stiftelsens regelverk tidigast efter fem års fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Banken kan inte påverka dessa utbetalningar.

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.

Kontroll

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

Denna särskilda kontroll ska utföras av bankens internrevision. Kontrollen ska ske regelbundet. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken.

Transparens m.m.

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.

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:

- Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
- Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag,
- Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av ersättningsandelar.
- De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda,
- intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,

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