

Åse Viste Sparbank

Ersättningspolicy

Ramverksversion 720.003

Åse Viste
Sparbank



Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>1</i>

Innehållsförteckning

Externa regelverk	2
1 Bakgrund och syfte.....	2
2 Definitioner	3
3 Omfattning	3
4 Organisation och ansvar.....	3
4.1 Beslut om ersättningssystem och riskanalys.....	3
4.2 Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot	4
5 Fast ersättning.....	4
6 Bankens modell för rörlig ersättning.....	4
6.1 Grundförutsättningar	4
6.2 Mål.....	5
6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	5
6.4 Resultatbedömning och riskjustering	6
7 Uppföljning och kontroll	6
8 Information	6
8.1 Information till anställda.....	6
8.2 Offentliggörande	6

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>2</i>

Externa regelverk

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Capital Requirements Regulation, CRR),

Kommissionens delegerade förordning (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:s riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11),

EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22 och 2021/04),

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2).

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

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut,

FFFS 2018:10 om försäkringsdistribution,

FFFS 2016:29 om viss verksamhet med bostadskrediter

1 Bakgrund och syfte

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta innebär även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbanken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra för sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>3</i>

2 Definitioner

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda vars arbetsuppgifter företaget har identifierat ha en väsentlig påverkan på företagets riskprofil som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision.

3 Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på sparbanken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.

4 Organisation och ansvar

4.1 Beslut om ersättningssystem och riskanalys

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för sparbankens ersättning. Den slutgiltiga ersättningen till anställda beslutas oftast inte av styrelsen. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen.

Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till VD och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av sparbankens kontrollfunktioner. Styrelsen har till VD delegerat uppgiften att besluta om ersättning till övriga medlemmar i ledningsgruppen. VD äskar inför varje lönerevision om en pott för fördelning mellan medlemmarna i ledningsgruppen samt för ett totalt utrymme för lönerevisionen. Efter genomförd lönerevision ska VD rapportera utfallet till styrelsen.

Till grund för styrelsens beslut av ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskanalys, instruktion 721 Bilaga 1 till ersättningspolicy. Syftet med riskanalysen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>4</i>

sparbankens riskprofil samt att bedöma riskerna med bankens ersättningsystem och ersättningspolicy. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i sparbanken.

4.2 Ersättningsutskott/särskilt ansvarig styrelseledamot

Inom styrelsen ska finnas ett ersättningsutskott eller en särskilt ansvarig styrelseledamot för ersättningsfrågor till anställda. Denna funktion/person ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Funktionen/personen bereder och följer upp frågor om ersättningsystem i sparbanken och rapporterar till styrelsen. Anställd i sparbanken som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

I Åse Viste Sparbank är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

5 Fast ersättning

Sparbanken strävar efter att den fasta ersättningen ska utgöra grundkompensation för prestation och uppfyllandet av relevanta mål. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

6 Bankens modell för rörlig ersättning

6.1 Grundförutsättningar

Sparbankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av sparbanken uppsatta mål. Målen kan vara resultatmål och/eller aktivitetsmål. Rörliga ersättningsystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens långsiktiga huvudmålsättning.

I sparbanken ska endast förekomma ett rörligt ersättningsystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningsystemet. I Åse Viste Sparbank tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Ingen rörlig ersättning får finnas som utgår från mål för försäkringsdistribution eller investeringsrådgivning.

Samtliga tillsvidareanställda/visstidsanställda, förutom VD och VD:s ställföreträdare, omfattas av det rörliga ersättningsystemet.

6.1.1 Anställda som arbetar med försäkringsdistribution

Bankens system för ersättningar till anställda involverade i distributionen av försäkringar, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar banken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt. Ersättningsystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt på kunden.

<i>Dokumentnamn</i>	<i>Ersättningspolicy</i>	<i>Ägare</i>	<i>Styrelse ordf.</i>
<i>Bankens versionsnr</i>	720.003.005	<i>Ansvarig för implementering</i>	VD
<i>Gäller för</i>	Åse Viste Sparbank	<i>Distribution</i>	Publicering i Sorc
<i>Beslutad av</i>	Styrelsen	<i>Dokumentplats</i>	Sorc
<i>Fastställelse och revision</i>	Årligen	<i>Informationstyp</i>	Öppen
<i>Datum för fastställelse</i>	2021-12-17	<i>Sidan</i>	5

Banken har i enlighet med FFFS 2018:10 och lag (2018:1219) om försäkringsdistribution identifierat följande personalkategorier som personal som arbetar med försäkringsrådgivning, samt personal som direkt leder eller ansvarar för detta arbete:

- Privatrådgivare
- Privatmarknadschef
- Försäkringsspecialist
- Företagsmarknadschef
- VD

Ovan förutsätter att anställd innehar försäkringsdistributionsrätt SAK privat och/eller företag samt Försäkringsdistributionsrätt Specialist.

6.1.2 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 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:

- Privatrådgivare
- Företagsrådgivare
- Privatmarknadschef
- Kreditchef
- Affärsstöd
- VD

Ersättning till den som utför kreditprövning ska vara uppbyggt så att den främjar en sund och effektiv riskhantering, motverkar ett överdrivet risktagande, överensstämmer med sparbankens mål samt undviker intressekonflikter.

6.2 Mål

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

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

6.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning

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

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje anställd som omfattas av systemet, justerad efter tjänstgöringsgrad. Den rörliga ersättningen utgör därför olika stor andel av den totala ersättningen beroende på den anställdes fasta ersättning. Den rörliga ersättningen uppgår dock aldrig till mer än 12 % av en

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>6</i>

anställds fasta ersättning, undantaget vid föräldraledighet och sjukdom. Övriga undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.4 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. Bedömningen ska baseras på ett långsiktigt hållbart resultat.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Rörlig ersättning bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål. Ett maxtak finns.

7 Hållbarhetsrisker

Som hållbarhetsfaktorer räknas miljörelaterade, sociala och personalrelaterade faktorer, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och mutor. Hållbarhetsrisker förknippade med bankens ersättningssystem är försumbara då banken inte tillämpar ett system för rörlig ersättning där det föreligger incitament till individuellt risktagande.

8 Uppföljning och kontroll

VD ansvarar för löpande uppföljning av sparbankens ersättningssystem. VD ska redovisa uppföljningen av denna till den särskilt ersättningsansvarige i styrelsen.

Årligen ska någon av sparbankens kontrollfunktioner granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

9 Information

9.1 Information till anställda

Sparbankens ledning ska informera de anställda som berörs av ersättningspolicyn och beslutat ersättningssystem samt om innebörden av policyn och ersättningssystemet.

9.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelse ordf.</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003.005</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Åse Viste Sparbank</i>	Distribution	<i>Publicering i Sorc</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Sorc</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-12-17</i>	Sidan	<i>7</i>

offentliggörandet. Syftet är att förklara hur sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1).

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet
- mål och kriterier för rörlig ersättning
- räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy