



## Information om Åse Viste Sparbanks ersättningar 2021

*Upplysningarna lämnas i enlighet med artikel 450 i förordningen (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2014:12.*

Informationen avser förhållandena på balansdagen 2021-12-31.

Ersättningssystemet per 2021-12-31 baserar sig på FFFS 2011:1.

Ersättningspolicyn fastställdes av styrelsen 2021-12-17.

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Styrelsen sammanträder 11 gånger per år, oftare vid behov. Ersättningspolicyn uppdateras årligen (eller vid behov) och fastställs av styrelsen vid ett sammanträde. I policyn anges grunder för fastställande av ersättning till sparbankens anställda och hur uppföljning ska ske. Syftet är att främja en effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande. Styrelsens beslut om antagande av ersättningspolicy grundas på en analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra. I styrelsen är ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor till anställda. Varje år granskas sparbankens ersättningssystem av en kontrollfunktion som rapporterar till styrelsen.

Åse Viste Sparbank har som princip att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga är en möjlighet som den anställde inte bör räkna med. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll. Samtliga anställda förutom VD och stf VD omfattas av bankens resultatandelssystem, som är ett system för rörlig ersättning. Avsättning sker efter beslut av styrelsen för alla anställda till Stiftelsen Guldeken. Avsättning baseras på samma villkor för alla som omfattas av resultatandelssystemet. Utbetalning av resultatandelar ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering. För sparbankens VD finns ett avtal som innebär att vid uppsägning från sparbankens sida utgår lön under uppsägningstiden som är sex månader. Sparbanken har därutöver inte lämnat några sådana utfästelser eller ingått några avtal om garanterad rörlig ersättning.

Den rörliga ersättningen syftar till att öka anställdas motivation och vara långsiktigt värdeskapande för banken. Kriterierna för resultatandelssystemet 2021 var uppdelat på resultat- och aktivitetsmål. Resultatmålet var kundresultat före kreditförluster. Aktivitetsmålen var antal kundmöte företag och antal kundmöte privat.

Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör ej någon risk för banken.

För 2021 var taket för resultatandelar fastställt till 30 000 kr/heltidsanställd.

Utfallet av bankens resultatandelssystem för 2021 uppgick till 24 500 kr/heltidsanställd och är inbetalade till Stiftelsen Guldeken. Den totala avsättningen till Guldeken för 2021 uppgick till 527 tkr.

Ingen anställd i banken erhåller någon rörlig ersättning utöver avsättning till Stiftelsen Guldeken. Ersättning i form av aktier, optioner eller icke-kontanta förmåner förekommer inte.

Sparbanken har med utgångspunkt från genomförd riskanalys år 2021 bedömt att VD, administrativ chef, företagsmarknads- / kreditchef, privatmarknadschef och affärstöd är särskilt reglerad personal. Kostnadsförda totalbeloppet för ersättningar till särskilt reglerad personal (5 personer) uppgick år 2021 till 4 581 tkr varav 74 tkr avsåg rörlig ersättning och 4 507 tkr avsåg fast ersättning. Uppskjuten ersättning saknas. Inga betalningar i samband med nyanställningar eller avgångsvederlag har lämnats under räkenskapsåret.