

Ålems Sparbank



Ersättningspolicy

Ramversionsversion 720.003

Fastställd i styrelsen 2021-03-04

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	2

Innehåll

Externa regelverk	3
Interna regelverk	3
1. Definitioner	4
2. Bakgrund och syfte	4
3. Tillämpningsområde och ansvar	5
3.1 Omfattning	5
3.2 Styrelse och VD	5
3.3 Ersättningsutskott	6
4. Ersättningssystemet i Ålems Sparbank	6
5. Fast ersättning	7
6. Rörlig ersättning	7
6.1 Grundförutsättningar (Guldeken)	7
6.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning	8
6.3 Resultatbedömning och riskjustering	8
6.4 Uppskjutande	8
7. Uppföljning och kontroll	9
8. Könsneutralitet	9
9. Integrering av hållbarhetsrisker	9
10. Information	10
10.1 Offentliggörande	10
10.2 Information till anställda	10
11. Fastställande och uppdatering	10
Bilaga 1 Vägledning årlig riskbedömning	11

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	3

Bilaga 2 Årlig riskbedömning av ersättningsystemet 13

Bilaga 3 Regler 16

Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 Föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3, 5-6 §§
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution, kap 8, 3-4 §§

Övriga

- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2
- Tillsynsförordningen (575/213/EU) Artikel 450
- Delegerade förordningen (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
- Finansinspektionens föreskrifter (2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med diskretionär portföljförvaltning
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- 2014/65/EU (MiFIDII)
- 2016/97/EU (IDD)

Interna regelverk

- Personal – och arbetsmiljöpolicy
- Regelverk för resultatandelssystemet Guldeken

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	Verkställande direktör
Gäller för	Ålems Sparbank	Distribution	
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	QInstruktioner/Personal och etik
Fastställelse och revision		Informationstyp	Policy
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	4

1. 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.

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 kap 2, 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.

Verkställande ledning: Verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

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

2. Bakgrund och syfte

Ändamålet med detta styrdokument är att beskriva de grunder och principer som Ålems Sparbank använder för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda samt vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Sparbankens riskprofil. Sparbankens hantering av ersättning till anställda har sin grund i Sparbankens värderingar och utgör en viktig del för att motverka risktagande som strider mot Sparbankens regler för riskhantering.

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

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>5</i>

3. Tillämpningsområde och ansvar

3.1 Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Sparbanken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämja med denna policy. Ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestation under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande. Garanterad rörlig ersättning får inte lämnas i annat fall än i samband med nyanställning. En sådan skall i sådana fall begränsas till det första anställningsåret.

3.2 Styrelse och VD

Denna policy har fastställts av styrelsen i Sparbanken och bygger på en årlig riskanalys av de risker som påverkas av Sparbankens ersättningsystem. Riskanalysen (som anges i avsnitt 4.3 samt bilaga 2) skall göras innan denna ersättningspolicy och ersättningssystem årligen fastställs. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för Sparbankens ersättning. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad sparbanksstämman beslutat i fråga om ersättning i banken.

Ålems Sparbank ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknads-
mässig samtidigt som den följer bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar bankens mål och vision. Sparbankens totala ersättningar (fasta och rörliga) till de anställda för en viss period får inte begränsa förmågan att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

För vissa anställda fastställer styrelsen ersättningen. Styrelsen fattar beslut om:

- Ersättning till VD, i förekommande fall stf VD.
- Anställda som ingår i bankens ledningsgrupp.
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bankens kontrollfunktioner. I de fall där styrelsen beslutar att någon av bankens kontrollfunktioner ska utföras av en extern part kan ersättning ske mot faktura.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av bankens ersättningspolicy.

Styrelsen tilldelar VD en ekonomisk ram för årets löneökningar för bankens övriga anställda. Efter beredning i ersättningsutskottet beslutar VD om de individuella lönerna, inom den från styrelsen tilldelade ramen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	6

3.3 Ersättningsutskott

Inom styrelsen finns ett ersättningsutskott för ersättningsfrågor till anställda. Utskottet ska enligt regelverket ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Utskottet består av styrelsens ordförande och två styrelseledamöter. Utskottet bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i banken och rapporterar till styrelsen. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får ej ingå i ersättningsutskottet. VD är föredragande och HR-ansvarig är sekreterare i ersättningsutskottet.

I Ålems Sparbank är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

3.4 Riskbedömning och identifiering av personal med väsentlig inverkan på riskprofilen

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Innan styrelsen årligen fastställer denna policy skall därför en riskbedömning göras. Riskbedömningen bereds av Ersättningsutskottet.

Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda som har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Syftet är även att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan medföra banken. Vägledning för hur denna bedömning skall gå till återfinns i bilaga 1 punkt 2. Senast genomförda riskbedömning finns i bilaga 2 till denna policy.

4. Ersättningssystemet i Ålems Sparbank

Bankens anställda tjänstemän kan ha rörlig ersättning utöver fast lön. 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.

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 ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga huvudmålsättning enligt punkt 1 ovan. Rörliga ersättningssystem ska vara uppbyggda på ett sådant sätt som främjar bankens förmåga att uppfylla de krav som finns inom både värdepappersrörelsen och försäkringsdistributionen och som bl.a. anger att banken med tillbörlig omsorg ska ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist, och professionellt.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>7</i>

Alla medarbetare som jobbar med försäkringsdistribution och bolånerådgivning ska identifieras efter roll och på individuell basis. VD ska säkerställa att det finns dokumenterade rutiner för att identifiera dessa anställda som omfattas av externa krav.

Samtliga tillsvidareanställda omfattas av rörliga ersättningsystem, förutom VD, vid förekommande fall stf VD samt ekonomiansvarig.

Alla anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller (enligt FFFS 2011:1, 2 kap 8 §). Enligt bankens rörliga ersättningssystemets utbetalningsregler sker utbetalning tidigast efter fem års fondering av den rörliga ersättningen.

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.

Ålems Sparbank har fastställt särskilda kriterier som användas till grund för den individuella lönesättningen, se dokumenten *Lönekritierier 2021 samt Löneprinciper 2021*.

6. Rörlig ersättning

6.1 Grundförutsättningar (Guldeken)

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

Utfallet av Guldeken baseras bl.a. på kriterier som styrelsen fastställer inför varje räkenskapsår. Kriterierna kan vara kopplade till såväl resultatmål som aktivitets- och/eller kvalitetsmål etc. När bankens årsbokslut är klart tar styrelsen ställning till hur väl kriterierna uppfyllts.

Lönsamheten ska ha den största tyngden i resultatandelssystemet. Tilldelning intjänas genom en form av "delning" av merresultat mellan banken och de anställda. Merresultat uppstår när bankens lönsamhet överstiger genomsnittet för gruppen, räknat på resultat före avsättningar till vinstandelssystem, exkluderat värdeförändringar och försäljningar avseende bankernas innehav av aktier i Swedbank.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	8

Ytterligare regler för Guldeken finns i bilaga 3.

6.2 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 20 % av en anställds fasta ersättning. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.3 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. 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. Beroende på hur väl kriterierna uppfylls och hur styrelsen bedömer bankens kapitalsituation sätts en andel av resultatet av till Stiftelsen Guldeken. I huvudsak uppgår avsättningen till samma belopp för varje anställd som omfattas av Guldeken, dock med vissa justeringar avseende tjänstgöringsgrad etc. Ytterligare regler för Guldeken finns i bilaga 3.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil baseras inte enbart på individens resultat. Även en eventuellt berörd resultatenhet samt hela bankens resultat ska beaktas.

6.4 Uppskjutande

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil tillåts inte överstiga 38 000 SEK, varför särskilda regler enligt FFFS 2011:1 kap 4, 6 §, ej är tillämpliga.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	9

7. Uppföljning och kontroll

Ersättningsutskottet ansvarar för löpande uppföljning av bankens ersättningsssystem. HR-ansvarig bereder ett underlag inför ersättningsutskottets bedömning.

Bankens internrevision eller kontrollfunktion ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Utöver detta skall funktionen för riskkontroll delta i den bedömnings- och utvärderingsprocess som åligger ersättningsutskottet att göra (enligt avsnitt 4.3).

Funktionen för riskkontroll skall ges möjlighet att göra en bedömning av det förslag som ersättningsutskottet bereder avseende ramen för rörliga ersättningar, innan dessa årligen fastställs av styrelsen.

8. Könsneutralitet

Sparbankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicy bygger på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Utöver att ersättningssystemet bygger på att män och kvinnor får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att män och kvinnor erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

9. Integrering av hållbarhetsrisker

De processer som finns i Sparbanken för integrering av hållbarhetsrisker är investeringsrådgivning och försäkringsrådgivning. I Hållbarhetsriskpolicy beskrivs närmare hur hänsyn till hållbarhetsrisker hanteras i dessa processer. Hänsyn till hållbarhetsrisker ska alltid ha företräde framför strävan efter en högre ersättning. På så sätt harmoniserar denna policy med Hållbarhetsriskpolicy. Målen för rörlig ersättning ska vara utformade på ett sådant sätt att såväl direkta som indirekta hållbarhetsrisker beaktas.

På Sparbanken hemsida finns information om hur ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>10</i>

10. Information

10.1 Offentliggörande

På Sparbankens hemsida finns uppgifter om hur Sparbankens tillämpar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

På bankens hemsida finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

10.2 Information till anställda

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom Sparbanken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

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

11. Fastställande och uppdatering

Denna instruktion ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar genomförs. HR-ansvarig skall ansvara för uppdatering av policyn inför styrelsens beslut.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	11

Bilaga 1 Vägledning årlig riskbedömning

1. Syfte och bakgrund

Innan styrelsen årligen fastställer ersättningspolicyn och ersättningssystemet ska en riskbedömning göras. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Syftet är även att analysera de risker som ersättningssystemet kan medföra för banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

2. Identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

När banken identifierar anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil ska samtliga risker som banken är eller kan komma att bli exponerad för inklusive risker med ersättningssystemet beaktas.

Bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil gäller framförallt VD och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka bankens risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil används bl.a. följande kriterier;

- Den anställde är ledamot i styrelsen
- Den anställde tillhör ledningen i Sparbanken
- Den anställde ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställde är chef för ett väsentligt affärsområde

För samtliga dessa kategorier av anställda genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken bl.a. ska framgå;

- Grunden för bedömningen
- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	12

Dokumentationen omfattar alla identifierade anställda samt jämförelse med förgående egenbedömning samt de anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

3. Analys av de risker som ersättningssystemet kan medföra för banken

I samband med riskbedömningen ska banken undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital och likviditet.

När banken tar ställning till vilka risker ersättningssystemet (både den fasta och den rörliga delen) kan medföra för banken ska följande beaktas:

- Kan ersättningssystemet innebära att det äventyrar bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser?
- Hur stor andel av resultatet sätts av om utfallet blir maximalt och utgör det någon risk för banken?
- Hur stor andel av det egna kapitalet sätts av om utfallet blir maximalt och utgör det någon risk för banken?
- Finns det någon risk för att ersättningssystemets utformning främjar en osund och ineffektiv riskhantering?
- Finns det någon risk för att ersättningssystemets utformning leder till överdrivet risktagande?
- Är det en tillräcklig balans mellan den fasta och den rörliga delen av ersättningssystemet? De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen. Rörliga ersättningar får inte heller innebära att de äventyrar bankens långsiktiga vision.

4. Slutsats

Riskbedömningen ska avslutas med en slutsats där ställning tas till huruvida bankens ersättningssystem främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar ett överdrivet risktagande.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>13</i>

Bilaga 2 – Årlig riskbedömning av ersättningsystemet

Riskbedömning genomförd av bankens Ersättningsutskott 2020-11-23.

Bakgrund

Finansinspektionen utkom i februari 2011 med nya föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, FFFS 2011:1 (föreskrifterna). Syftet med de nya föreskrifterna är att förbättra företagens hantering av risker i sina ersättningsystem. Föreskrifterna uppställer generella krav på företagens ersättningspolicy och rörliga ersättning samt specifika krav på riskanpassning av ersättningsystemets struktur såsom resultatbedömning, riskjustering, uppskjutande av rörlig ersättning samt krav på att resultatbaserad rörlig ersättning ska grundas på riskjusterade vinstmått.

Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Ålem Sparbanks ersättningspolicy och ersättningsystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

Metod

I föreskrifterna finns inte någon vägledning för hur riskbedömningen ska utformas. Däremot framgår att ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Vidare anges att ersättningspolicyn ska överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Vägledningen i bilaga 2 har använts som en handledning i riskbedömningsprocessen.

Ersättningsutskottet ska undersöka om incitamenten i ersättningsystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gäller det framförallt VD och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	720.003	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	2021-03-04	Sidan	14

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Ålems Sparbank är en självständig sparbank vars verksamhetsområde i stort omfattar fyra kommuner. Banken har två 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.

Rörliga ersättningar i Ålems Sparbank

Samtliga anställda (förutom VD, ekonomiansvarig samt ansvariga för riskkontroll- och compliancefunktionen) omfattas av bankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till f n 38 000 kr per heltidsanställd och år. Bankens resultatandelssystem bygger på:

- jämförelse med SR-kollektivet av rörelseresultat i procent av genomsnittlig affärsvolym dels för det enskilda räkenskapsåret dels för ett genomsnittligt resultat under en treårsperiod,
- uppfyllande av olika måltal inom riskreducerande åtgärder
- uppfyllande av försäljningsmål för ett urval av bankens produkter

De försäljningsmål som är aktuella ska inte innebära någon intressekonflikt i förhållande till kunderna.

Utfallande belopp avsätts till *Stiftelsen Guldeken*. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Ytterligare regler för Guldeken finns i Bilaga 3.

Risker med Ålems Sparbanks ersättningspolicy och ersättningssystem

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar bankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I banken ska endast finnas ett rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för banken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp, inklusive kostnader för särskild löneskatt, som motsvarar knappt 0,29 procent av bankens egna kapital inklusive eget kapitalandelen av obeskattade reserver.

Risken att ersättningspolicyn inte är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering hanteras dels genom det relativt låga tak som finns uppsatt för den resultatbaserade ersättningen (Guldeken), dels genom att VD samt ekonomiansvarig, som primära garantier för att bankens resultaträkning är korrekt, inte omfattas. Dessutom genom att den resultatbaserade ersättningen inte är individuell utan baseras på bankens och de anställdas totala resultat och prestationer och uppfyllelse av aktivitetsmål.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>15</i>

I den mån rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner skulle vara aktuellt ska inte utfallet kopplas till resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner beslutas av styrelsen.

Överensstämmelse med Ålems Sparbank affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen

Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för banken.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Ålems Sparbank har mot bakgrund av riskbedömningen bedömt att följande anställda ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

- Verkställande ledning

Till denna grupp räknas VD, i förekommande fall stf VD samt personer ingående i bankens ledningsgrupp.

- Anställda i ledande strategiska befattningar

Till denna grupp räknas kreditchefen och ekonomichefen.

- Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Till denna grupp räknas ingen anställd i banken för närvarande.

Uppskjutande

Enligt FFS 2011:1 skall företag se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Då Ålems Sparbanks nivå för rörlig ersättning är maximerad till 38 000 kr per heltidsanställd och år omfattas anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inte av reglerna om uppskjuten utbetalning.

Slutsats

Bankens riktlinjer för rörlig ersättning innebär begränsningar på individuell nivå, som innebär att onödigt, osunt eller överdrivet risktagande förhindras. Riktlinjerna innebär även att bankens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser ej äventyras, eller står i strid med bankens strategiska mål.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>HR-ansvarig</i>
Bankens versionsnr	<i>720.003</i>	Ansvarig för implementering	<i>Verkställande direktör</i>
Gäller för	<i>Ålems Sparbank</i>	Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>QInstruktioner/Personal och etik</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Policy</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-04</i>	Sidan	<i>16</i>

Bilaga 3 - Regler Guldeken

För att en anställd i banken ska bli andelsberättigad i resultatandelssystemet Guldeken gäller följande:

- Anställda som grovt misskött sig är inte andelsberättigade till Guldeken
- En anställds tjänstgöringsgrad måste uppgå till 40 % för att vara andelsberättigade.
- En anställd som under året börjar eller slutar sin anställning får andelar motsvarande anställningstiden (beaktat reglerna ovan).
- De frånvaroaanledningar som anges nedan påverkar inte andelsberäkningen.
- Tjänstledighet eller annan frånvaro som är semesterkvalificerande (se 17 § Semesterlagen) påverkar inte andelsberäkningen, t.ex*:
 - Vi sjukdom är högst 180 dagar per kalenderår semesterkvalificerande.
 - Vid arbetsskada är hela kalenderåret semesterkvalificerande. Har sjukfrånvaron (inkl. arbetsskada) varat oavbrutet 2 hela kalenderår efter det år insjuknandet skedde skall frånvarotid därefter inte ge rätt till andelar.
 - Föräldraledighet med föräldrapenning är högst 120 dagar semesterkvalificerande (180 för ensamstående förälder).
 - För övrig ledighet (risk för överförande av smitta, utbildning, värnplikt och svenskundervisning etc.) se Semesterlagen.
- Den anställde erhåller andelar motsvarande tjänstgöringstid inkl. semesterkvalificerande frånvaro.
- Icke semestergrundande frånvaro påverkar däremot beräkning av andelar som innebär att den frånvaron inte berättigar till Guldekenandelar.

** I det fall Semesterlagen anger andra regler avseende vad som är semesterkvalificerande gäller Semesterlagen före denna policy.*