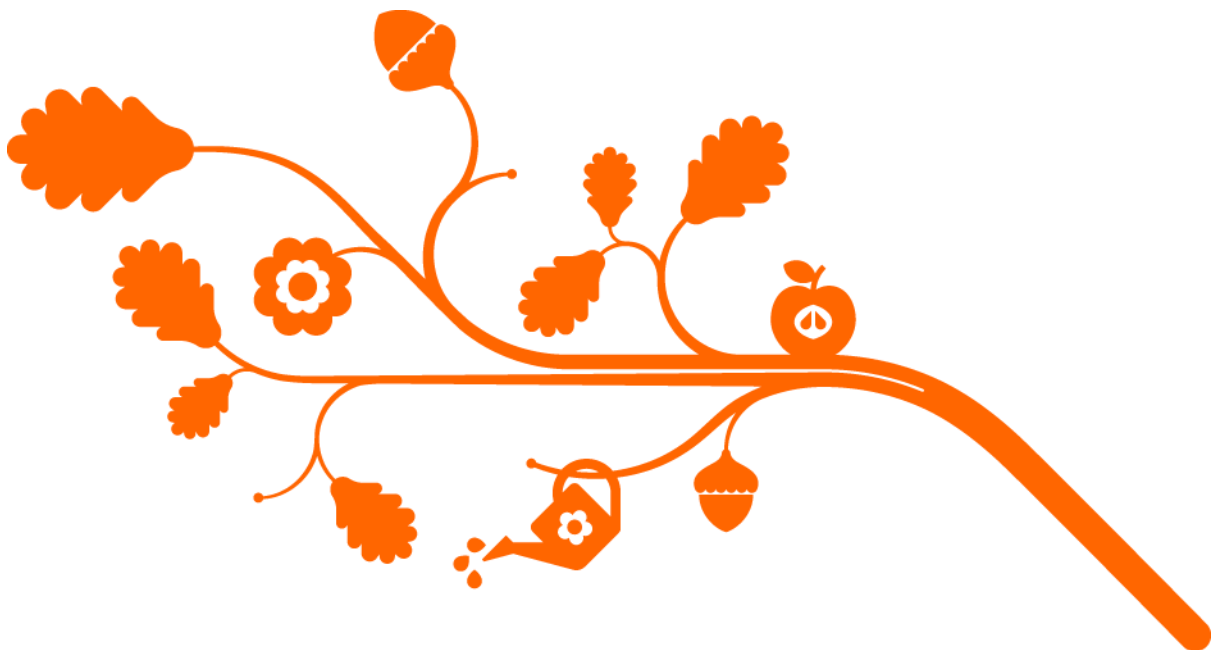




Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen för Varbergs Sparbank AB 2021-02-25 (ersätter 2020-04-23)
© Varbergs Sparbank AB



Innehållsförteckning

1. Syfte.....	2
1.1. Rättslig grund.....	2
2. Beslut rörande system för rörlig ersättning	2
3. Syftet med rörlig ersättning till anställda	2
4. Riskanalys rörliga ersättningar	2
5. Undantag från rörlig ersättning	3
6. Kriterier för rörlig ersättning	3
7. Försäkringsdistribution	3
8. Uppföljning och kontroll	4
9. Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn	4
10. Könneutralitet	4
11. Information till anställda.....	4
12. Styrelsens ersättningsutskott.....	4
13. Offentliggörande av ersättningar	4
14. Fast ersättning respektive rörlig ersättning	5
15. Definitioner och begrepp	5

1. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen i Varbergs Sparbank AB (nedan kallad banken) ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i banken samt särskilt hur styrelsen ska styra och ha kontroll över de risker som rörliga ersättningssystem kan medföra för banken. Policyn ska omprövas av styrelsen minst årligen.

1.1. Rättslig grund

Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1), Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12), Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)

2. Beslut rörande system för rörlig ersättning

Bankens styrelse fattar beslut om banken skall ha eller inte ha ett system för rörlig ersättning och hur ett sådant system i så fall skall vara utformat. I de fall styrelsen beslutar att ett system för rörlig ersättning skall finnas så skall styckena 5 till och med 9 nedan beaktas.

3. Syftet med rörlig ersättning till anställda

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som utöver fast lön kan ha rörlig ersättning i form av ett resultatdelningssystem. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå uppsatta mål. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom till exempel att ha en låg riskprofil. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att de äventyrar bankens långsiktiga mål.

Systemet för rörlig ersättning i banken ska vara lika för alla och omfatta samtlig tillsvidareanställd personal. Även visstidsanställda vars ackumulerade arbetstid under året motsvarar minst 50 % av en heltidstjänstgöring omfattas.

För att erhålla utdelning ska mottagaren vara anställd vid utgången av det år utdelningen avser. Anställda som går i avtals- eller ålderspension under året erhåller andel i resultatdelningssystemet i proportion till sin ackumulerade arbetade tid under året.

En andel i bankens resultatdelningssystem ska vara lika stor för alla, oavsett yrkesroll. Den enda skillnaden i avsättningens storlek är den som utgörs av tjänstgöringsgraden. En heltidstjänstgöring ger en full resultatandel och motsvarande ger en 50 % tjänstgöringsgrad en halv resultatandel.

4. Riskanalys rörliga ersättningar

Ett system med rörlig ersättning kan introducera risker i en verksamhet. Exempelvis kan rörlig ersättning driva ett onödigt risktagande, felaktig rådgivning till bankens kunder eller ökade kostnader i så stor utsträckning att det riskerar den finansiella stabiliteten. För att begränsa riskerna med rörlig ersättning har banken valt att;

- Begränsa den totala kostnaden för rörlig ersättning så att den inte riskerar den finansiella stabiliteten
- Koppla den rörliga ersättningen till ett flertal kriterier som balanserar risktagandet i verksamheten och säkerställer bankens långsiktiga målsättningar
- Undanta de personer som anses kunna påverka risken i banken i väsentlig utsträckning

Nedanstående förteckning utgör analysen över vilka tjänstemän i banken som skall behandlas genom undantagande ur det rörliga ersättningssystemet då de i väsentlig utsträckning anses kunna påverka bankens risksituation.

Verkställande ledning: verkställande direktör, privatmarknadschef, företagsmarknadschef, marknadschef, kreditchef, personalchef, riskchef, och administrativ chef/CFO.

Anställda i ledande strategisk befattning: samtliga tjänstemän med ansvar för att leda den dagliga verksamheten i företaget ingår i den verkställande ledningen. De personalrepresentanter som sitter i bankens styrelse anses också ha en ledande strategisk befattning men undantas ej från resultatdelningssystemet, se vidare under punkten 4.

Kontrollfunktioner: bankens riskchef ingår i verkställande ledning. Övriga anställda inom funktionerna för riskkontroll och compliance är undantagna från bankens resultatdelningssystem. Internrevisionen är utlagd på extern part och omfattas inte av bankens ersättningsystem.

Övriga anställda med väsentlig påverkan på bankens risksituation: bankens ställföreträdande administrativa chef har bedömts kunna påverka bankens risksituation i väsentlig utsträckning och undantas därför från bankens resultatdelningssystem.

Anställda med total ersättning överstigande total ersättning till någon i verkställande ledning: identifierade tjänstemän i denna kategori har inte möjlighet att i väsentlig utsträckning påverka bankens risknivå.

5. Undantag från rörlig ersättning

Banken har valt att helt undanta verkställande ledning, anställda med väsentlig påverkan på bankens risk samt personer i kontrollfunktion från det rörliga ersättningssystemet. Dessa anses kunna, enskilt eller i förening, påverka risknivån i verksamheten.

Genom att undanta dessa individer aktualiseras ej heller behovet av uppskjutande av rörlig ersättning.

De personalrepresentanter som sitter i bankens styrelse undantas ej från det rörliga ersättningssystemet givet att det maximala utfallet i ett sådant system ej överstiger 100 000 sek. Skulle ett rörligt ersättningssystem kunna ge mer än 100 000 sek skall utbetalningen av personalrepresentanternas andel skjutas upp i enlighet med gällande regelverk.

6. Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning till anställda ska vara kopplad till på förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Resultatandelssystemet ska omfattas av ett "tak".

Den rörliga ersättningen skall inte utgöra merparten av total ersättning till bankens anställda. Maximalt får bankens totala rörliga ersättningar motsvara 15 % av de fasta ersättningarna. Styrelsen fastställer inför varje år om ett system för rörlig ersättning skall finnas och i så fall vilka kriterier som skall gälla.

Kriterierna för rörliga ersättningar ska bestämmas så att de bortfaller då bankens totalresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat. Beslut rörande rörliga ersättningar skall dokumenteras i bankens verksamhetsplan som beslutas årligen.

Banken tillämpar inte garanterad rörlig ersättning.

7. Försäkringsdistribution

Banken förmedlar försäkringar till sina kunder och berörs därmed av reglering för distribution av försäkringar. De anställda som identifierats som sysselsatta med distribution av försäkringar återfinns inom yrkesrollerna; privatrådgivare, företagsrådgivare, rådgivare samt försäkringsspecialist och pensionsspecialist. Operativt ansvarig för försäkringsförmedlingen är chefen för Private Banking.

Bankens system för resultatdelning skall utformas så att antalet distribuerade försäkringar, volymen eller premiestorleken eller andra kvantitativa kriterier inte utgör en övervägande del av hela systemet.

Försäkringar skall distribueras i enlighet med gällande regler och utifrån kundens behov. För att säkerställa att kvalitén i distribuerade försäkringar är god och gjord på riktiga grunder skall banken regelbundet kontrollera affärsunderlag och dokumentation. Genom sådana kontroller säkerställer banken även att systemet för rörlig ersättning inte tar hänsyn till kvalitativa kriterier.

8. Uppföljning och kontroll

Verkställande direktören ska redovisa utfallet av bankens ersättningssystem till styrelsen.

Bankens funktion för internrevision ska självständigt, minst årligen, granska att bankens ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad ersättningspolicy. Analysen skall rapporteras till styrelsen.

9. Hållbarhetsrisker i ersättningspolicyn

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, det saknas därmed incitament till individuellt risktagande.

10. Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn 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.

11. Information till anställda

Bankens ledning ska informera de anställda om ersättningspolicyn, om beslutat ersättningssystem och innebörden av policyn.

12. Styrelsens ersättningsutskott

Styrelsen skall utse ett ersättningsutskott som skall bereda frågor kring företagets ersättningspolicy samt ersättning till verkställande direktören samt verkställande ledning.

13. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar ska lämnas i bankens årsredovisning. Denna ska publiceras på bankens hemsida och ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Denna policy skall offentliggöras på bankens hemsida.

14. Fast ersättning respektive rörlig ersättning

Fast ersättning (lön), ska i första hand återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Rörlig ersättning ska inte vara kopplad till enskilda individer och deras prestationer utan ska bygga på bankens totala situation och prestation, och vara balanserad med avseende på risk och lönsamhet.

15. Definitioner och begrepp

Begrepp	Förklaring
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 har 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 personal-kategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.
Verkställande ledning	Verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp.
Kontrollfunktion	Företagets funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Fastställd av	Styrelsen
Datum för fastställande	2021-02-25
Gäller för	Varbergs Sparbank AB (publ)
Dokumentägare	CFO
Dokumenttyp	Policy
Instruktionsnummer	N/A
Supporterade dokument	