

1.2 Ersättningspolicy

Westra Wermlands Sparbank				
Dokumentägare:	Godkänd av:	Senast uppdaterad:	Ersätter:	Informationsklass:
VD	Styrelsen	2021-09-27	2021-02-22	Intern

Innehållsförteckning

Externa regelverk	1
Interna regelverk.....	2
Bilagor till denna policy	2
1. Bakgrund och syfte.....	2
2. Definitioner	3
3. Organisation, ansvar och bemyndiganden	4
3.1 Styrelsen	4
3.1.1 Fastställande av Bankens ersättningssystem	4
3.1.2 Beslut om ersättningar och vidtagande av åtgärder	4
3.1.3 Avsättning till resultatandelsstiftelse	4
3.1.4 Uppföljning och tillämpning	4
3.2 Styrelsens särskilt utsedda ledamot	4
3.2.1 Oberoende bedömning av Bankens ersättningssystem	4
3.2.2 Beredning av ersättningsbeslut.....	5
3.3 Ekonomichefen	5
3.3.1 Riskanalys	5
3.4 VD	5
3.4.1 Beslut om ersättning till Bankens verkställande ledning.....	5
3.5 Bankens kontrollfunktioner	5
3.5.1 Funktionen för internrevision	5
3.5.2 Compliancefunktionen	5
4. Westra Wermlands Sparbanks ersättningssystem Grunder och principer för ersättning.....	6
4.1 Om ersättningssystemet	6
4.2 Ersättning till anställda	7
4.2.1 Allmänt om ersättning till anställda	7
4.2.2 Fast ersättning (grundlön).....	8
4.2.3 Förmåner	8
4.2.4 Pensions- och försäkringsplaner	8
4.2.5 Premiering av extraordinär insats	8
4.2.5 Rörlig ersättning	8
4.2.6 Ersättning till anställda i Bankens försäkringsdistribution och till anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om krediter, inklusive dem som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.....	8
4.2.7 Avsättning till resultatandelsstiftelse	9
5. Offentliggörande	11
6. Fastställande och uppdatering av denna policy	11
Bilaga 1 - Riskbedömning 2021	12

Externa regelverk

- 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
- EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- Finansinspektionens föreskrifter (2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med 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§§
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/878 av den 20 maj 2019 om ändring av direktiv 2013/36/EU vad gäller undantagna enheter, finansiella holdingföretag, blandade finansiella holdingföretag, ersättning, tillsynsåtgärder och tillsynsbefogenheter och kapitalbevarande åtgärder
- EUF-fördraget (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) Artikel 157
- Förslag på konsultationspapper om Ebas riktlinjer för en sund ersättningspolicy, EBA/CP/2020/24 och EBA/GL/2015/22
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn

Interna regelverk

- Personalpolicy
- Etik- och intressekonfliktspolicy
- Policy för försäkringsdistribution
- Policy för värdepappersrörelsen
- Kreditpolicy
- Hållbarhetspolicy
- Lokal överenskommelse om löneprinciper mellan Westra Wermlands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb
- Personalförmåner vid Westra Wermlands Sparbank

Bilagor till denna policy

- Bilaga 1 – Riskbedömning 2020

1. Bakgrund och syfte

Syftet med denna policy är att fastställa och beskriva ersättningssystemet i Westra Wermlands Sparbank, nedan kallad Banken. Ersättningssystemet anger de grunder och principer som Banken antagit för att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till anställda i Banken, samt anger vilka av de anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil och hur ersättning till dessa ska hanteras.

Policyn syftar vidare till att ange hur Bankens styrelse ska analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken, både vad avser direkt skada (ekonomisk) och indirekt skada (allmänhetens förtroende) samt att säkerställa att ersättningssystemet är utformat så att personalen inte belönas på ett sätt som kan påverka kundernas intressen negativt.

Bankens målsättning är att, i enlighet med gällande normgivning, bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Detta innebär även riskhantering, sundhet och transparens. Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenligt med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Bankens affärsstrategi, mål och värderingar, vara sunt och rimligt, vara kopplat till ett långsiktigt värdeskapande samt motverka ett överdrivet risktagande.

2. Definitioner

Begrepp	Definition
Ersättning	Med ersättning avses det som Banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen, t.ex. kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, skatteförpliktande förmåner etc.
Fast ersättning	Fast ersättning utgörs av grundlön samt sedvanliga pensionsavsättningar, vilka i normala fall utgår till samtliga anställda.
Rörlig ersättning	Rörlig ersättning utgörs av 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.
Anställd	Med anställd avses all personal som omfattas av bankavtalet.
Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil	<p>Med anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil avses en kategori av anställda som utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå, identifierade i enlighet med gällande regelverk.</p> <p>I Banken anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil har i <u>Bilaga 1 – Riskbedömning</u> bedömts utgöras av:</p> <ul style="list-style-type: none">• verkställande ledning (VD och övriga medlemmar i Bankens ledningsgrupp), och• anställda i kontrollfunktioner (anställd i Bankens funktion för riskkontroll/compliance/internrevision).
Anställd som deltar i försäkringsdistribution	Med anställd som deltar i försäkringsdistribution avses i Banken anställd rådgivare med försäkringsförmedlingsrätt, dennes chef samt rörelsechefen.
Anställd i kontrollfunktion	Med anställd i kontrollfunktion avses anställd i Bankens funktion för riskkontroll/compliance/internrevision.
Hållbarhetsrisk	En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

3. Organisation, ansvar och bemyndiganden

3.1 Styrelsen

3.1.1 Fastställande av Bankens ersättningssystem

Styrelsen ansvarar för att fastställa Bankens ersättningssystem och gör så genom att anta denna Policy.

Beslut om att anta Policyn ska grundas på den riskanalys som ska genomföras enligt avsnitt 3.3.1 och ska således baseras på en tillräcklig analys av vilka risker som ersättningssystemet kan vara förknippat med samt en analys av vilka anställda inom Banken som bedöms ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

3.1.2 Beslut om ersättningar och vidtagande av åtgärder

Styrelsen ska besluta om:

- Ersättning till VD.
- 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.
- Premiering för extraordinär insats.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy.

Beslut om ersättning till Bankens verkställande ledning delegeras till VD, enligt avsnitt 3.4.

3.1.3 Avsättning till resultatandelsstiftelse

Styrelsen ansvarar för att fastställa kriterier för och besluta om avsättning till resultatandelsstiftelse.

3.1.4 Uppföljning och tillämpning

Styrelsen ska se till att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. I detta ansvar ingår att se till att anställda i kontrollfunktioner är oberoende i förhållande till de affärsområden de övervakar samt har lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med Bankens ersättningssystem.

3.2 Styrelsens särskilt utsedda ledamot

Banken ska utse en ledamot i styrelsen som är särskilt ansvarig för ersättningsfrågor i Banken. Utseendet av en särskild ledamot minskar eller förändrar inte styrelsens gemensamma ansvar för den övergripande hanteringen av de risker som följer av ersättningssystemet. Tvärtom är avsikten att stärka kvaliteten i styrelsearbetet i dessa frågor. Den särskilda ledamoten får inte ingå i Bankens verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Banken har utsett styrelsens ordförande till särskilt utsedd ledamot.

3.2.1 Oberoende bedömning av Bankens ersättningssystem

Den särskilt utsedda ledamoten ska utföra en oberoende bedömning av Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bankens Compliancefunktion ska delta vid och lämna synpunkter till den oberoende bedömningen i enlighet med vad som anges i avsnitt 3.5.2.

Bedömningen ska dokumenteras och utföras årligen.

3.2.2 Beredning av ersättningsbeslut

Den särskilt utsedda ledamoten ska bereda de beslut om ersättning och åtgärder som framgår av 3.1.2.

3.3 Ekonomichefen

3.3.1 Riskanalys

Ekonomichefen ansvarar för att göra en riskanalys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Vid analysen ska samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, beaktas. Analysen ska göras årligen och ska dokumenteras i enlighet med avsnitt 7 nedan.

Riskanalysen följer som [Bilaga 1](#) till denna policy.

3.4 VD

Det åligger VD att tillse att Policyn hålls tillgänglig för samtliga som berörs av den. Ansvarer innebär att anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som berörs av Policyn, känner till och följer innehållet i denna. VD ansvarar vidare för att Policyn offentliggörs i enlighet med vad som följer av externa regler.

3.4.1 Beslut om ersättning till Bankens verkställande ledning

Styrelsen delegerar beslut om ersättning till Bankens övriga verkställande ledning till VD, med hänvisning till proportionalitetsprincipen, utifrån Bankens ringa storlek, syftet med regelverket, avsaknad av rörliga ersättningar samt VD:s möjlighet att bedöma verkställande lednings prestationer på ett adekvat sätt. VD återrappporterar fattade ersättningsbeslut för verkställande ledning till Bankens styrelse årligen.

3.5 Bankens kontrollfunktioner

Bankens kontrollfunktioner ska vara oberoende i förhållande till de affärsområden de övervakar och ska ha lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med Bankens ersättningssystem.

3.5.1 Funktionen för internrevision

Bankens ersättningssystem ska löpande granskas av Bankens funktion för internrevision och resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen.

3.5.2 Compliancefunktionen

Bankens Compliancefunktion ska delta vid och lämna synpunkter till den oberoende bedömningen av ersättningssystemet som genomförs enligt avsnitt 3.2.1. Compliancefunktionen ska därvid analysera hur policyn påverkar Bankens efterlevnad av lagar, förordningar och riskkultur samt ska rapportera alla upptäckta

regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till styrelsen. Compliancefunktionens slutsatser bör beaktas av styrelsen när policyn antas, revideras och övervakas.

4. Westra Wermlands Sparbanks ersättningsystem

4.1 Om ersättningsystemet

Bankens ersättningsystem ska vara uppbyggt på ett sätt som främjar Bankens förmåga att uppfylla de krav som ställs på Bankens ersättningsystem som helhet. Detta innebär att hela Bankens verksamhet omfattas, såväl värdepappersrörelsen, försäkringsdistributionsverksamheten, kreditgivningsverksamheten med mera. Banken ska oavsett verksamhet alltid handla med tillbörlig omsorg om och ta till vara kundens intressen samt i övrigt handla hederligt, rättvist, professionellt och transparent samt undvika intressekonflikter.

För att bedöma vilka risker som ersättningsystemet kan medföra för Banken, ska en årlig bedömning gällande de risker som Banken är eller kan bli exponerade för med anledning av Bankens ersättningsystem göras. Genom riskbedömningen identifieras vilka anställda som har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil samt vilka risker som ersättningsystemet kan medföra för Banken, såväl direkt (ekonomisk skada) som indirekt (allmänhetens förtroende). Riskbedömningen följer som [Bilaga 1](#) till denna policy.

Ersättningsystemet ska vara utformat i enlighet med nedan.

Ersättningsystemet ska:

- motverka överdrivet risktagande samt innebära en väl avvägd risknivå för Banken,
- omfatta samtliga anställda och uppdragstagare,
- endast bestå av fast ersättning. Rörlig ersättning ska således inte förekomma inom ramen för Bankens ersättningsystem,
- uppmuntra till långsiktighet och stabilitet samt främja Bankens intressen,
- så långt möjligt vara förutsägbart, såväl beträffande kostnaden för Banken som beträffande förmånen för den anställde, samt vara baserat på faktorer som medarbetarnas prestation, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och yttre förhållanden på arbetsmarknaden,
- nivån på ersättningar ska harmonisera med Bankens värderingar, vara rimliga, präglade av måttfullhet och vara väl avvägda, bidra till en god etik och organisationsstruktur samt präglas av öppenhet och transparens,
- utformas så att de som omfattas inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bankens skyldighet att handla rättvist, hederligt, transparent och professionellt samt iaktta kundernas intressen och behov. Detta innebär att ersättningen inte får vara beroende av kvantitativa kriterier så som antal eller andel beviljade låneansökningar eller försäljningsmål,
- vara könsneutralt och motverka all form av diskriminering, vilket innebär att:
 - Ersättningsystemet ska bygga på att kvinnor och män får lika lön (dvs. samma grund- eller minimilön och förmåner som följer anställningen direkt eller indirekt) för lika eller likvärdigt arbete.
 - Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av kön, liksom av andra grunder.
 - Utöver att ersättningsystemet 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.
- vara förenligt med Bankens instruktion för hållbarhetsrisk. Detta innebär att ersättning inte får baseras på eller påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk,
- vara utformat så att ersättning till personal i kontrollfunktionerna inte äventyrar, eller kan komma att äventyra, personalens objektivitet.

Anställda inom Banken ska vidare ha marknadsmässiga anställningsvillkor.

4.2 Ersättning till anställda

4.2.1 Allmänt om ersättning till anställda

Anställda i Banken har rätt till ersättning i enlighet med lokala och centrala avtal. Ersättningen består av en fast grundlön, förmåner samt avtalspension.

Löneprocessen ska stimulera till ett bra arbetsresultat och uppmuntra engagemang och utveckling.

Ersättningarna ska vara i nivå med branschen och på den geografiska marknad Banken är verksam samt baseras på den aktuella tjänsten.

4.2.2 Fast ersättning (grundlön)

Fast ersättning i form av grundlön utgår i till samtliga anställda. Grundlönen utgörs av kontant fast ersättning som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Grundlönen bestäms vid anställningens påbörjande och ses över årligen utifrån [Lokal överenskommelsen om Löneprinciper](#), ett samverkansavtal mellan Westra Wermlands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb. Av överenskommelsen framgår bland annat att lönesättningen ska stå i relation till den anställdes samlade bidrag till verksamheten.

Beslut om ersättning till VD, verkställande ledning, anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner fattas av eller på delegation av styrelsen i enlighet med avsnitt 3 ovan.

4.2.3 Förmåner

Samtliga anställda erbjuds förmåner i enlighet med [9.1.6 Personalförmåner vid Westra Wermlands Sparbank](#).

4.2.4 Pensions- och försäkringsplaner

Samtliga anställda erbjuds pensions- och försäkringsplaner vilka syftar till att ge medarbetarna en godtagbar levnadsstandard efter pensionering och personalförsäkringar under anställningstiden. Pensioner och försäkringar erbjuds i enlighet med gällande lagar, bestämmelser och marknadspraxis i form av kollektivavtalade planer.

Pensionsförmåner utgår enligt gällande lag och avtal.

4.2.5 Premiering av extraordinär insats

På initiativ av VD kan premiering av enskilda extraordinära insatser i efterskott ske i form av ett engångsbelopp maximalt uppgående till en månadslön, maximerat till ett prisbasbelopp, i enlighet med [Lokal överenskommelsen om Löneprinciper mellan Westra Wermlands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb](#). Premiering får ej ske till anställd i någon av Bankens kontrollfunktioner. Beslut om premiering av enskilda extraordinära insatser fattas av styrelsen i enlighet med avsnitt 3 ovan

4.2.5 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning förekommer inte inom Banken.

4.2.6 Ersättning till anställda i Bankens försäkringsdistribution och till anställda som sätter INTERN

samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om krediter, inklusive dem som direkt leder eller ansvarar för detta arbete

Bankens system för ersättning till anställda som distribuerar försäkringar och anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om krediter, inklusive till dem som direkt leder eller ansvarar för detta arbete, ska, i enlighet med vad som gäller för ersättningssystemen som helhet, vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar Bankens förmåga att uppfylla sina skyldigheter att bedriva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg ta till vara kundens intressen. Banken ska handla hederligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet ska inte heller motverka att anställda i Banken anpassar sin rådgivning efter kundens önskemål och behov samt endast rekommendera lösningar som är lämpliga för kunden.

Då någon rörlig ersättning inte förekommer inom Banken påverkas omfattningen av dessa personers ersättning varken av antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier, eller av antalet eller andelen beviljade eller förmedlade krediter eller krediternas storlek.

Anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen, inklusive de som leder detta arbete, utgörs av:

- Rörelsechef/vVD
- Rådgivare med försäkringsförmedlingsrätt

Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal, ger råd om bostadskrediter, eller leder detta arbete utgörs av:

- VD
- Rörelsechef/vVD
- Kreditchef
- Företagsmarknadschef
- Rådgivare med bolånelicens

4.2.7 Avsättning till resultatandelsstiftelse

Samtliga anställda erbjuds deltagande i Bankens resultatandelssystem med avsättningar till vinstandelsstiftelsen "Guldeken". Utdelning från Guldeken utgör inte rörlig ersättning då det rör sig om underordnade extrabetalningar som baseras på en generell policy vilken omfattar alla anställda i Banken och som inte ger incitament till ökat risktagande samt betalas ut oberoende av till exempel lön eller befattning.

Syftet med Guldeken är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av Banken uppsatta mål.

4.2.7.1 Grundförutsättningar

Utformningen av Guldeken ska baseras på ett för Banken långsiktigt hållbart resultat.

Avsättning till Guldeken:

- får inte begränsa Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.
- ska baseras på Bankens totala resultat och på av medarbetarna uppnådda aktivitetsmål.
- får inte baseras på medarbetares enskilda resultat, till exempel antal distribuerade försäkringar, förmedlade krediter, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

4.2.7.2 Avsättning till Guldeken

Storleken på avsättningen ska vara lika stor för samtliga anställda (för anställda i kontrollfunktioner, se 4.2.7.3 nedan).

Avsättning till resultatandelsstiftelse får ske med maximalt ett prisbasbelopp per heltidstjänst och år. Detta innebär att Regelverket kring uppskjuten ersättning till särskilt reglerad personal, se bilaga 1, ej är tillämpligt. Följaktligen försvinner behovet för anställda att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkring för att undanröja effekterna av en reducering av den uppskjutna ersättningen.

Guldeken innehåller även ett resultatgolv där hela resultatandelssystemet faller om resultatgolvet underskrids. Resultatgolvet innebär att för det fall att Bankens totalresultat understiger femtio procent av budgeterat resultat efter justering för extraordinära poster, så sker ingen avsättning till resultatandelar även om uppsatta resultatandelsmål nåtts.

4.2.7.3 Kriterier för Guldeken

Kriterierna för utdelning fastställs för varje nytt kalenderår enligt beslut från styrelsen. Avsättning till Guldeken ska bestämmas utifrån de mål som satts upp av styrelsen samt det maximala belopp som kan utgå i resultatandelar för ett enskilt år. Beslutet om avsättning ska grunda sig på en analys av de risker målen kan medföra, enligt [Bilaga 1](#). Den slutliga avsättningen ska grunda sig på en redovisning över hur uppsatta mål uppfyllts.

4.2.7.4 Anställda i kontrollfunktioner

Avsättning till anställda i kontrollfunktioner ska grunda sig på en utvärdering av gjorda kontrollinsatser och vara oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende. Avsättning ska göras med samma belopp som till övriga anställda, förutsatt att internrevisionens årliga granskning av kontrollfunktionen inte påvisat några väsentliga brister samt att kontrollfunktionens arbete bedömts ha varit ändamålsenligt.

4.2.7.5 Utbetalning

Utbetalning av andel i Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

5. Offentliggörande

Information om Bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Bankens webbplats. Informationen ska också innehålla hur bankens ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i förhållande till bankens och investerings- och försäkringsrådgivning om finansiella produkter. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

6. Fastställande och uppdatering av denna policy

Denna policy, med tillhörande riskbedömning, ska fastställas av Bankens styrelse och uppdateras löpande vid behov, dock minst en gång per år, även om inga ändringar genomförs.

Bilaga 1 - Riskbedömning 2021

Bakgrund och syfte

Bankens ersättningssystem ska främja sund och effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande. För att bedöma vilka risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken, ska en årlig bedömning gällande de risker som Banken är eller kan bli exponerade för med anledning av ersättningssystemet göras.

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Bankens ersättningssystem samt att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämja med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också vara till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska Banken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

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 företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Ersättningar i Westra Wermlands Sparbank

Bankens resultatandelssystem omfattar samtliga anställda, förutom anställda i kontrollfunktioner. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Gällande kriterier kommuniceras till all personal. Maximal avsättning uppgår till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Bankens resultatandelssystem bygger på både marknads- och ekonomimål. Utfallande belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Risken att resultatandelssystemet inte är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering minimeras genom den begränsade maximala summan av rörlig ersättning per anställd och år samt genom att ersättningen är gruppbaserad.

Bankens engångsbelopp för premiering av enskilda extraordinära insatser utgör en i förväg ej utlovad uppmuntran för väl utfört arbete. Ersättningen återspeglar en prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning. Maximal ersättningen uppgår till en månadslön, maximerat till ett prisbasbelopp.

Risker med Westra Wermlands 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 ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Ersättningen i form av resultatandelssystem avser ett mindre belopp och utgör enbart enbegränsad risk för Banken. Maximalt utfallande belopp inklusive löneskatt för 2020 vid full måluppfyllelse motsvarar 0,26% av Bankens egna kapital per 2020-12-31.

Överensstämmelse med Westra Wermlands Sparbanks affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen

Syftet med ersättning i form av resultatandelar 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.

Syftet med ersättning i form av engångsbelopp är att premiera enskilda extraordinära insatser och återspegla en prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil har mot bakgrund av riskbedömningen bedömts vara följande personer:

- **Verkställande ledning** - till denna grupp räknas VD och övriga medlemmar i Bankens ledningsgrupp.
- **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner** – till denna grupp räknas anställd i Bankens funktion för riskkontroll/compliance/internrevision.

Vid bedömningen av vilka anställda som tillhör kategorin av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil, har beaktats de risker som Banken kan exponeras för.

Då avsättningen till resultatandelsfond är maximerad till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år, omfattas anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil inte av regelverket avseende uppskjuten utbetalning.

Slutsats

Bankens bedömning är att ersättningssystemet är utformat så att det främjar en sund och effektiv riskhantering, motverkar överdrivet risktagande och inte heller leder till intressekonflikter som påverkar Bankens kunder negativt.