

1.2 Ersättningspolicy

Westra Wermlands Sparbank				
Dokumentägare:	Godkänd av:	Senast uppdaterad:	Ersätter:	Informationsklass:
VD	Styrelsen	2019-06-24	2018-09-24	Intern

Innehåll

Interna regelverk	
Bilagor till denna policy	
1. Bakgrund och syfte	
2. Organisation, ansvar och bemyndiganden	
3. Definitioner	
4. Grunder och principer för ersättning	
4.1 Inledning	
4.2 Fast ersättning till anställda	
4.3 Rörlig ersättning till anställda	
4.4 Avsättning till resultatandelsstiftelse	
4.5 Avsättning till resultatandelsstiftelse för personer i kontrollfunktioner	
4.6 Förmåner	
4.7 Avtalspension	
5. Information till anställda	
6. Offentliggörande	
7. Fastställande och uppdatering av denna policy	
Bilaga 1 - Riskbedömning 2019	

Interna regelverk

- Personalpolicy
- Etik- och intressekonfliktspolicy
- Policy för försäkringsdistribution
- Lokal överenskommelse om löneprinciper mellan Westra Wermlands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb

Bilagor till denna policy

- Bilaga 1 – Riskbedömning 2019

1. Bakgrund och syfte

Denna policy anger principerna för att fastställa ersättning till anställda i Westra Wermlands Sparbank, nedan kallad Banken. Vidare anges hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken.

Bankens målsättning är att, i enlighet med gällande lag, bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Detta inbegriper 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 innebära en väl avvägd risknivå för Banken.

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 Bankens ersättningssystem göras. Genom denna riskbedömning identifieras vilka anställda som har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil samt vilka risker som ersättningssystemet kan medföra för Banken, såväl direkt (ekonomisk skada) som indirekt (allmänhetens förtroende). Riskbedömningen följer som Bilaga 1 till denna policy.

2. Organisation, ansvar och bemyndiganden

Bankens styrelse är ytterst ansvarig för Bankens efterlevnad av regler gällande ersättning och beslutar därför om denna policy, med tillhörande riskbedömning.

Policyn omfattar samtliga anställda i Banken.

Styrelsen ansvarar för beslut om ersättning till VD och anställda i kontrollfunktionerna. Styrelsen ansvarar vidare för beslut om rörlig ersättning till ledningsgruppens övriga medlemmar samt beslut om rörlig ersättning i form av resultatandelar till anställda, i förekommande fall efter förslag från VD.

VD ansvarar för beslut om rörlig ersättning i form av engångsbelopp till anställda, med undantag av anställda i kontrollfunktionerna och ledningsgruppens övriga medlemmar.

Inom styrelsen ska finnas en styrelseledamot med särskilt ansvar för ersättningsfrågor till anställda. Personen får inte vara anställd i Banken och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Personen bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i Banken och rapporterar till styrelsen. I Banken är styrelsens ordförande särskilt ansvarig för ersättningsfrågor.

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

3. Definitioner

Följande termer ska ha den betydelse som anges nedan:

- 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** utgörs av grundlön samt sedvanliga pensionsavsättningar, vilka i normala fall utgår till samtliga anställda.
- **Rörlig ersättning** utgörs vanligtvis av resultatbaserad del av ersättningen, vilken till belopp eller omfattning inte är på förhand fastställd.

- 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.¹
- Med **anställd** avses all personal som omfattas av bankavtalet.
- Med **anställd som deltar i försäkringsdistribution** avses i Banken anställd rådgivare med försäkringsförmedlingsrätt, dennes chef samt rörelsechefen.
- Med **anställd i kontrollfunktion** avses anställd i Bankens funktion för riskkontroll/compliance/internrevision.

4. Grunder och principer för ersättning

4.1 Inledning

Ersättningssystemet ska utformas så att de anställda inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bankens skyldighet att iaktta kundernas intressen. Vidare ska utformning och nivå på ersättningarna harmonisera med Bankens värderingar, vara rimliga och välavvägda. Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser får inte äventyras.

Ersättning till anställda som distribuerar försäkringar, ska vara uppbyggt på ett sådant sätt att Bankens förmåga att uppfylla sina skyldigheter att bedriva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg ta till vara kundens intressen, inte motverkas. Banken ska handla hederligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet får inte heller motverka att rådgivning anpassas efter kundens önskemål och behov eller att lösningar som inte är lämpliga för kunden rekommenderas.

Anställda i Banken har rätt till ersättning i enlighet med lokala och centrala avtal. Ersättningen kan bestå av en fast grundlön, rörlig ersättning, andra förmåner samt avtalspension. Samtliga ersättningar baseras på den aktuella tjänsten. Ersättningen får inte baseras på försäljningsmål avseende finansiella instrument, försäkringsprodukter eller bostadskrediter till konsument. Ersättningar till enskilda anställda får inte motverka Bankens långsiktiga intressen och förmåga att upprätthålla en sund kapitalbas.

4.2 Fast ersättning till anställda

Bankens anställda ska uppbära en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Grundlönen utgör således basen i ersättningssystemet och bestäms vid anställningen och ses över årligen utifrån Lokal överenskommelsen om Löneprinciper, vilket är 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.

4.3 Rörlig ersättning till anställda

Med rörlig ersättning avses ersättning som inte är på förhand fastställd. Syftet med rörlig ersättning i Banken är att motivera de anställda till att uppnå de i Banken uppsatta målen. Rörlig ersättning förekommer i form av engångsbelopp samt resultatandelssystem. Ersättningssystemet gäller för samtliga anställda, med undantag för anställda i kontrollfunktioner.

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. (Se mer i Lokal överenskommelsen om Löneprinciper mellan Westra Wermlands Sparbank och Finansförbundets företagsklubb).

¹ 2 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter 2011:1 om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning 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.

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.

4.4 Avsättning till resultatandelsstiftelse

Styrelsens beslut om de mål som sätts upp samt det maximala belopp som kan utgå i resultatandelar för ett enskilt år 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. Storleken på avsättningen ska vara lika stor för samtliga anställda, förutom anställda i kontrollfunktioner, proportionerligt i förhållande till tjänstgöringsgrad. Avsättning till personer i kontrollfunktioner ska i stället grunda sig på en utvärdering av gjorda kontrollinsatser. Ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende.

Om Bankens totalresultat understiger femtio procent av budgeterat resultat efter justering för extraordinära poster sker ingen avsättning till resultatandelar även om uppsatta resultatandelsmål nås.

För närvarande sker avsättningar till *Stiftelsen Guldeken* där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

4.5 Avsättning till resultatandelsstiftelse för 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.

4.6 Förmåner

Alla anställda i Banken erbjuds personalförmåner, vilka framgår av riktlinjer rörande dessa, [9.1.6 Personalförmåner vid Westra Wermlands Sparbank](#).

4.7 Avtalspension

Pensionsförmåner utgår enligt gällande lag och avtal.

5. Information till anställda

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

6. Offentliggörande

Information om Bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Informationen ska innehålla uppgifter enligt art. 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

7. 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 2019

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

Rörliga 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 rörligt ersättningssystem som är lika för alla som omfattas. Den rörliga ersättningen avser ett mindre belopp och utgör enbart en begränsad risk för Banken.

Maximalt utfallande belopp inklusive löneskatt för 2018 vid full måluppfyllelse motsvarar 0,24% av Bankens egna kapital per 2018-12-31.

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

Syftet med rörlig 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 rörlig 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.