

Risikanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen i Lekebergs Sparbank: 2022-02-28

Ersätter tidigare fastställd: 2021-02-25

Senast faktaändrad: 2022-02-28

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk

Externa regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Capital Requirements Regulation, CRR),

Kommissionens delegerade förordning (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.

Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2

FFFS 2016:29 föreskrifter och allmänna råd om viss verksamhet med bostadskrediter, 3 kap 5-6§§.

Lag (2007:528) Lag om värdepappersmarknaden.

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

EU:s direktiv 2014/65/EU (MiFID 2).

FFFS 2017:2 föreskrifter om värdepappersrörelse.

FFFS 2018:10 föreskrifter om försäkringsdistribution.

Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06

Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606

EU:s förordning 2019/2088 (disclosureförordningen)

EBA/GL/2021/04 riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU

EBA/GL/2021/05 riktlinjer för intern styrning

EBA/GL/2021/06, ESMA 35-36-2319 riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

1. Risker förenade med Ersättningspolicyn och Ersättningssystemet

Ersättningspolicyn och riskanalysen syftar till att dels motverka överdrivet risktagande som kan bli en effekt av betydande rörliga ersättningar samt dels för att främja en sund och effektiv riskhantering i finansiella företag.

INTERN

2. Beskrivning av banken

Lekebergs Sparbank, nedan kallad banken, bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till både privat- och företagskunder. Verksamheten, som bedrivs i Lekebergs kommun och kringliggande närområden, innefattar huvudsakligen inlåning, utlåning och finansiell rådgivning.

Bankens affärsidé är traditionell sparbanksverksamhet i form av inlåning utlåning till privatpersoner, juridiska personer samt offentliga institutioner och föreningar.

3. Bedömning av riskerna med rörlig ersättning

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. Inom sparbanksrörelsens sedvanliga ersättningssystem är det en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera medarbetarna att uppnå de av banken uppsatta målen.

Rörliga ersättningar till de anställda utgör ett viktigt styrmedel för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker banken långsiktigt riskerar. Rörliga ersättningar kan dock, beroende på utformning, uppmuntra till ett oproportionerligt risktagande och risker som inte är förenliga med bankens riskaptit.

Bankens ersättningssystem ska därför i enlighet med bankens ersättningspolicy utformas så att det stimulerar bankens måluppfyllelse inom ramen för bankens riskaptit.

För att säkerställa att ersättningssystemets syfte uppfylls, att motverka överdrivet risktagande och att främja en sund och effektiv riskhantering, ska banken årligen göra en analys av riskerna med det befintliga ersättningssystemet och ompröva dess beräkningsmodell. Detta är primärt en helt intern åtgärd i syfte att ge styrelsen underlag för beslut i frågan. En sådan riskanalys ligger också helt i linje med de externa krav som finns genom Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut m.fl.

4. Dagens system

Dagens system för rörlig ersättning i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken.

Beloppet som avsätts för varje tillsvidareanställd och visstidsanställd inom vissa kriterier banktjänsteman beräknas utifrån en av styrelsen fastställd mall.

Beloppet avsätts till Stiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut då omfonderas det i ytterligare 5 år.

Utbetalning sker i enlighet med stiftelsens regelverk. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.

5. Anställda vars arbetsuppgifter kan ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil

5.1 Verkställande ledning

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD och VVD.

INTERN

Den verkställande ledningen omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

5.2 Ledande strategiska befattningar

Eftersom Företagsmarknads- och kreditchef samt Privatmarknadschefs egna beslutsmandat är begränsade samt att de inte ingår i Bankens verkställande ledning bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

5.3 Ansvar för kontrollfunktioner

Compliancefunktionen och Riskkontrollfunktionen är utkontrakterade till Svealands Risk och Compliance AB och Internrevisionsfunktionen till KPMG AB.

Funktionerna omfattas inte av bankens ersättningssystem.

5.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Ingen utöver VD och VVD har beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inom detta område inte tillkommer någon person med arbetsuppgifter som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med beslutade mandat. Eftersom beslutsrätten till övervägande del är "två i förening" samt beloppsmässigt begränsad i enlighet med styrelsens Kreditinstruktioner bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

5.5 Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till verkställande ledning

Om någon anställd i banken skulle ha en total ersättning som överstiger den totala ersättningen till VD eller VVD ska denne individuellt prövas med hänsyn till påverkan på risknivån.

Idag finns ingen anställd i banken som har en högre ersättning än VD eller VVD.

5.6 Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken

Banken har inga försäljningsmål vare sig för banken som helhet eller individuellt. Det innebär att bankens resultatandelssystem inte baseras på antalet distribuerade investeringsprodukter, försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Med anledning av detta bedöms de anställdas arbetsuppgifter, som avses i denna punkt inte ha en inverkan på bankens riskprofil.

5.7 Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter

I FFFS 2016:29 anges att identifiering ska göras av personer som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter samt de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.

Identifiering av dessa medarbetare finns registrerat i banken och ansvarig för personal och verksamhetsutveckling ansvarar för att upprätthålla registret. Banken har identifierat dessa medarbetare med utgångspunkt att de innehar aktiv bolånelicens.

Riskbedömningen gällande bankens rörliga ersättningssystem är att det i dagsläget inte finns något incitament kopplat till antal eller i volym erbjudna krediter och därmed påverkar det inte ersättningens omfattning.

Ett antal tjänstemän med aktiv bolånelicens har kreditbeslutanderätt i enlighet med bankens interna regelverk. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med

bankens dualitet i enlighet med kreditinstruktion, bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

6. Ersättningsens struktur

6.1 Resultatbedömning och riskjustering

De vinstmått som ska ligga till grund för bedömningen av rörlig ersättning ska vara riskjusterade. Nuvarande och framtida risker samt bankens kostnader för att hålla kapital och likviditet ska beaktas.

- Det resultatmått som ingår i beräkningsmodellen avser resultat efter kreditförluster och är således riskanpassat.
- Det finns en minimigräns avseende resultat som måste uppnås för att rörlig ersättning ska lämnas. Detta säkerställer att de rörliga ersättningarna inte äventyrar bankens uppbyggnad av kapital.

6.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara lämplig. Andelen rörlig ersättning av total ersättning är olika för de anställda i banken som omfattas av rörlig ersättning, eftersom den rörliga ersättningen utgörs av samma belopp för samtliga, dock justerad efter tjänstgöringsgrad, samtidigt som den fasta ersättningen, vilken till stor del utgörs av lön, är olika.

Rörlig ersättning i banken får maximalt uppgå till 1 vid var tid gällande prisbasbelopp per år.

6.3 Rörlig ersättning till anställda

Rörlig ersättning till samtliga anställda i banken baseras på bankens finansiella resultat samt verksamhetsgrenens (privatmarknad och företagsmarknad) icke-finansiella måluppfyllelse. Antalet anställda i respektive gren är relativt få, största gruppen är privatmarknad med 8 anställda, företagsmarknadsgruppen består av 6 medarbetare samt administration som har 5 medarbetare. Det innebär att varje individs resultat blir en betydande del i gruppens resultat. Detta faktum samt att bankens verksamhet mycket bygger på och vill främja samarbete både inom verksamhetsgrenar och mellan verksamhetsgrenar innebär att det inte anses lämpligt att mäta enskilda individers resultat.

7. Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

7.1 Grundupplägg

Avsättningen till vinstandelsstiftelse (Guldeken) till anställda i banken som enligt bankens Ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning för 2022 baseras såväl på bankens resultat som så kallade kundorienterade mål. Här följer en kort beskrivning av årets beslutade mål för att erhålla rörlig ersättning.

7.2 Resultatmål

Riskjusterade vinstmått, nuvarande och framtida risker.

För att i resultatmålet ta hänsyn till nuvarande risker används resultatet efter kreditförluster som beräkningsgrund. Kreditrisker är en av de största riskerna banken exponeras för. Förväntade kreditförluster reserveras löpande på kreditengagemang i enlighet med utfallet av bankens framåtblickande modeller. Genom att använda detta resultatmått anser banken att beräkningsgrunden tagit hänsyn till nuvarande risker.

Kostnaden för bankens likviditet beaktas i och med dess påverkan på räntenettet, och därmed resultat efter kreditförluster, med en lägre ränteintäkt än vad som varit fallet om kapitalet placerats annorlunda.

För att ta hänsyn till framtida risker och bankens långsiktigt hållbara resultat används basscenariot från bankens senast fastställda IKLU. Men hänsyn tagen till ett flertal olika omvärldsp parametrar prognostiseras bankens resultat tre år framåt. För att någon resultatandel ska utfalla krävs att kapitalbasen totalt över de tre närmaste åren måste öka med minst kostnaden för den rörliga ersättningen.

Genom att andelsbeloppet begränsas till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd, som omfattas av rörlig ersättning, blir den maximala totala kostnaden ca 1 200 tkr. Det bedöms vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Bankens likviditetsmål är att alltid inneha en likviditetsreserv så stor att den räcker i 30 dagar under stressade scenarier. Om likviditetsreserven är intakt men upprättad prognos utvisar att reserven kan minska under tillåten gräns inom 12 månader (en situation med ansträngd likviditet, jämför bankens Beredskapsplan för hantering av likviditetskriser) vid beslut- och utbetalningstillfället betalas ingen vinstandel ut.