



5.9 Ersättningspolicy

Innehåll

Externa regelverk	1
Interna regelverk.....	2
1. Bakgrund och syfte	2
2. Definitioner.....	2
3. Omfattning	2
4. Organisation och ansvar.....	3
4.1. Beslut om ersättningssystem.....	3
4.2. Ersättningsutskott	3
5. Fast ersättning	3
6. Bankens modell för rörlig ersättning	4
6.1. Grundförutsättningar.....	4
6.2. Mål	5
6.3. Balans mellan fast och rörlig ersättning	5
6.4. Resultatbedömning och riskjustering	5
6.5. Avgångsvederlag	5
6.6. Könsneutralitet.....	6
7. Uppföljning och kontroll	6
8. Information.....	6
8.1 Information till anställda	6
8.2 Offentliggörande	6
9. Integrering av hållbarhetsrisker	7

Externa regelverk

- Föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1)
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution
- Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll (FFFS 2014:1)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om verksamhet med bostadskrediter (FFFS 2016:29)
- EBA:s riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11)
- EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22)
- 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



- Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution
- Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution
- EU:s direktiv 2014/65/EU (Mifid 2)
- Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2

Interna regelverk

- 5.4 Personalpolicy

1. Bakgrund och syfte

Hälsinglands Sparbanks (Banken) långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att Bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta innebär även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Banken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Bankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Banken. Policyn baseras på en årligen, av Banken, genomförd och dokumenterad riskbedömning. Se särskild bilaga 1 Riskbedömning.

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 ersättningssystem kan medföra för Banken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende).

2. 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. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bankens resultat- eller balansräkning.

Anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil: Anställda vars arbetsuppgifter Banken har identifierat kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil som Banken 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 personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bankens ledningsgrupp eller andra funktioner som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

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

3. Omfattning

Denna ersättningspolicy omfattar samtliga anställda på Banken. Ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska överensstämma med denna policy.



4. Organisation och ansvar

4.1. Beslut om ersättningssystem

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskbedömning, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar alltså för att sätta ramarna för Bankens ersättning, och styrelsen ska besluta om alla rörliga ersättningar i Banken. Oavsett vem som tar beslut för ersättning ska den vara inom ramarna för ersättningssystemet och ersättningspolicyen.

Styrelsen ska dock alltid besluta om ersättning till verkställande ledning och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bankens kontrollfunktioner. Detta påverkar dock inte Bankens skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt, eller har någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

Styrelsen ska besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna ersättningspolicy. Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med Bankens interna kapital- och likviditetsutvärdering (IKLU) i övrigt.

Till grund för styrelsens beslut av ersättningssystem ska ligga en av styrelsen fastställd riskbedömning, bifogad till denna policy som bilaga 1. Syftet med riskbedömningen är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil samt att bedöma riskerna med bankens ersättningssystem och ersättningspolicy.

4.2. Ersättningsutskott

Inom styrelsen finns ett särskilt ersättningsutskott som ansvarar för ersättningsfrågor till anställda. Detta utskott ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att kunna bedöma ersättningspolicyens lämplighet. Ersättningsutskottet har i uppgift att bedöma Bankens policy inom området och ersättningssystem, dokumentera och bereda beslut avseende ersättningar till Bankens verkställande ledning och ansvariga för kontrollfunktioner. Utskottet ansvarar även för att dokumentera åtgärder för att följa upp Bankens ersättningssystem och policy. Inför Bankens styrelse ansvarar ersättningsutskottet vidare för att bereda och besluta avseende nivå för lönerrevision för Bankens anställda. Beredningen utgår utifrån historiskt utfall i Banken, branschen, övriga större avtalsområden samt närliggande sparbankers nivåer. Den information som behövs för att kunna utföra uppgifterna ovan ska lämnas till ersättningsutskottet av vd.

Anställd i Banken som tillika ingår i styrelsen får inte vara medlem i ersättningsutskottet.

I Hälsinglands Sparbank är det styrelsens ordförande och vice ordförande som utgör ersättningsutskottet.

5. Fast ersättning

Lönen ska fastställas individuellt för arbetstagare, med beaktande av de regler som fastställts i kollektivavtal och lokala avtal samt Bankens principer som anges nedan.

Banken 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.

Lönestrukturen ska bidra till att uppnå Bankens övergripande mål samt till att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.



Lönesättningen ska vara individuellt utformad och stå i relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten.

Lönesättningen ska stimulera värdehöjande resultat för banken baserat på prestation utifrån måluppfyllelse, ageranden i linje med bankens värderingar samt individens kompetens (kunskap, vilja, förmåga).

Lönesättningen ska vara oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, kultur, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, eller ålder.

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma i Hälsinglands Sparbank.

Det är vidare parternas övertygelse att jämställda löner är en förutsättning för bra lönebildning, och att jämställda löner bidrar till ett värdehöjande resultat för Banken.

6. Bankens modell för rörlig ersättning

6.1. Grundförutsättningar

I Hälsinglands Sparbank ska endast förekomma ett rörligt ersättningssystem, som är lika för alla anställda som omfattas av ersättningssystemet. I Banken tillämpas för närvarande ett resultatandelssystem med avsättningar till Stiftelsen Guldeken där utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering. Se villkor nedan.

Följande villkor gäller i Hälsinglands Sparbank för att vara andelsberättigad i Guldeken.

Huvudregeln för andelsberättigande är arbetstid i Banken. Den anställda erhåller andelar motsvarande tjänstgöringsgrad. Mertid/övertid påverkar inte andelsberäkningen.

Övrigt se nedan

- Visstidsanställning samt provanställning, första 6 månaderna är ej andelsberättigande. Anställningen ska vara sammanhängande.
- Sjukskrivning: Medarbetare som har varit sjukskriven under prestationsåret omfattas, räknas som arbetad tid, mellan sjukskrivningsdag 1-180. Insjuknandeåret + 1 år max 180 kalenderdagar.
- Sjukskriven som blir sjukpensionär, räknas bara fram till sjukpensionsdagen.
- Föräldraledighet: Medarbetare som varit föräldralediga är andelsberättigade under förutsättning att medarbetaren erhållit bidrag för löneutfyllnad 10% från Banken, maximalt 360 kalenderdagar och till dess att barnet är 18 månader. Föräldraledighet utan bidrag från banken är ej andelsberättigande, tex uttag av enstaka dagar föräldraledighet.
- Pension: Medarbetare som under prestationsåret gått i pension erhåller andel proportionellt med arbetad tid fram till pensionsdagen.
- 58+ erhåller andelar proportionellt med arbetad tid.
- Tjänstledighet/ studieledighet: Medarbetare som har varit studieledig/tjänstledig under prestationsåret omfattas ej av Guldeken under ledighetstiden

Vid uppsägning betalas innevarande års intjänade resultatandel ut proportionellt med arbetad tid in till Guldeken, därefter avslutas deltagande.

Utbetalning: Den sammanlagda utdelningen av rörlig ersättning delas ut i form av resultatandelar i Guldekens stiftelse och fonderas i fem år. Tilldelat belopp upp till 5000 kr betalas dock ut i sin helhet påföljande år i april efter intjäningsåret utan fondering.



Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska inte kopplas till resultatet i de affärsområden de kontrollerar, ersättningen får aldrig påverka kontrollfunktionernas oberoende.

En förutsättning för att styrelsen ska bevilja avsättning till resultatandelssystemet är att banken lever upp till de legala krav som gäller för kapitalbasen.

6.2. Mål

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.

Kriterierna för rörlig ersättning baserade på resultatmål ska fastställas så att de helt bortfaller om måluppfyllelsen understiger en nivå som styrelsen årligen definierar.

6.3. 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 tillsvidareanställd 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 80 000 kr. Undantag ska godkännas av styrelsen i varje enskilt fall.

6.4. 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.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil baseras inte enbart på individens resultat. Även den berörda resultatenhets samt hela Bankens resultat (både finansiellt och icke-finansiellt) ska beaktas. Grunder för beslutet ska specificeras och dokumenteras.

6.5. Avgångsvederlag

Eventuell ersättning som utgår till anställd i samband med att anställning upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden samt beräknas så att den inte belönar osunt risktagande eller premierar misslyckanden eller försummelse. Avgångsvederlagen bör inte medföra en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställd om ett kontrakt avbryts i förtid. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställd sägs upp.



6.6. Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy ska vara könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att kvinnor och män får lika lön (det vill säga 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 anställda 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.

7. Uppföljning och kontroll

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

Uppföljning sker enligt årets uppsatta mål i Guldeken på Bankens intranät samt till bankledningen månatligen och till Bankens styrelse kvartalsvis genom ekonomichefens rapportpaket.

Vd ansvarar för att följa upp Guldekens resultat i styrelsen minst kvartalsvis.

Utöver den kontroll som ska göras av ersättningsutskottet enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras av Bankens funktion för internrevision genom en särskild kontroll av Bankens ersättningssystem och huruvida systemen överensstämmer med denna policy. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

8. Information

8.1. Information till anställda

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

8.2. Offentliggörande

Relevant och tydlig information om Bankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen och/eller på Bankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet

Banken ska årligen och i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra följande information:

- Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlits för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
- Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
- Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde.
- Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.



- De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner.
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter.
- Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bankens risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - Rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - Uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
 - Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.
 - Uppgifterna ska offentliggöras på Bankens hemsida på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Ansvarig för offentliggörande i Banken åligger personalchef.

9. Integrering av hållbarhetsrisker

I Bankens ersättningspolicy integreras hållbarhetsrisker genom att Banken endast tillåter ersättning, fast som rörlig, som är neutral i ett hållbarhetshänseende. Det innebär att Bankens ersättningssystem inte tar hänsyn till specifika produkters avkastning eller prestation, samt att rörlig ersättning är satt till ett begränsat belopp som inte bedöms påverka medarbetarnas risktagande. De principer som styr Bankens ersättningssystem ska således ur ett generellt perspektiv betraktas som sunda och välavvägda.



Bilaga 1 - Riskbedömning

Hälsinglands Sparbank ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. Bankens ersättningssystem innefattar tre huvudsakliga delar, fast ersättning, förmåner samt rörliga ersättningar. Syftet med denna riskbedömning är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil för att komma fram till om särskilda kriterier behövs för dessa personer avseende det rörliga ersättningssystemet. Riskbedömningen ska också identifiera de risker som finns med utformningen av Bankens ersättningssystem.

Väsentliga risker

De riskslag som bedöms ha störst inverkan på Bankens riskprofil är kopplat till kreditrisker (kapitalpåverkan) och likviditetsrisker vilket gör att ett rörligt ersättningssystem med direkt koppling till dessa riskslag skulle innebära en förhöjd risk och ställa stora krav på systemets utformning för dem som kan ha en väsentlig inverkan på nämnda risker. Ersättningssystemet kan också indirekt påverka såväl kapital som likviditet genom den påverkan som själva utbetalningen av ersättningen får på såväl kapitaltäckning som likviditet.

Ytterligare ett för Banken väsentligt riskslag är operativ risk vilken också skulle kunna bli förhöjd vid ett felaktigt formulerat ersättningssystem, här ingår ryktesrisken som blir en indirekt risk (allmänhetens förtroende) som skulle kunna bli förhöjd om t.ex. den rörliga delen i ersättningssystemet inte är väl balanserad mot fast ersättning.

Anställda vars arbetsuppgifter kan ha väsentlig inverkan på Bankens riskprofil

Hälsinglands Sparbank har kommit fram till att anställda i nedanstående funktioner har sådana arbetsuppgifter att de skulle kunna ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Verkställande ledning

Till denna grupp räknas den verkställande direktören, och den verkställande direktörens ställföreträdare (vice verkställande direktör). I Hälsinglands Sparbank så omfattas inte nämnda anställda av Bankens rörliga ersättningssystem.

Riskbedömning avseende övriga tjänstemän i Bankens verkställande ledning. Banken bedömer dels, att de saknar beslutsmandat i den verkställande ledningen samt dels, att den maximala ersättningen utgör en så begränsad del av verkställande ledningens ingående övriga tjänstemäns ersättningar att de inte kan anses utgöra en stor risk. De omfattas således av Bankens rörliga ersättningssystem.

Anställda i ledande strategiska befattningar (övriga chefer som inte ingår i Bankens verkställande ledning)

Eftersom deras beslutsmandat är begränsade samt att de inte ingår i Bankens verkställande ledning bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Till denna personalkategori hör de som är ansvariga över kontrollfunktionerna Head of Compliance och Riskkontroll samt Internrevisionen. Banken outsourcar f.n. Head of Compliance samt Riskkontroll till bolaget Svealands Risk och Compliance AB och Internrevision till bolaget KPMG AB vilket gör att nämnda funktioner inte omfattas av bankens ersättningssystem.

Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen

I denna personalkategori finns ingen på Hälsinglands Sparbank.



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 personalchef ansvarar för att upprätthålla registret. Banken har identifierat dessa medarbetare med utgångspunkt att de innehar aktiv bolånelicens.

Riskbedömningen gällande Bankens rörliga ersättningsystem 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.

Tjänstemannadelegation och Kreditkommitté

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation eller kreditkommitté. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med bankens dualitet i enlighet med styrelsens kreditinstruktion, bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Operativ riskkommitté

Eftersom deras beslutsmandat är begränsade bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Bankens likviditetsförvaltning

Ingen medarbetare, utöver dem i Bankens Finanskommitté har beslutanderätt avseende Bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inte tillkommer någon risktagare inom detta område.

Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i Banken

Anställda finns i Banken idag. Bankens resultatandelssystem baseras inte på antalet distribuerade investeringsprodukter, försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Med anledning av detta bedöms de anställdas arbetsuppgifter, som avses här inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Anställda som är ledamöter i Bankens styrelse

Idag finns anställda som är ledamöter i Bankens styrelse. Ledamöterna samt dess suppleanter är så kallade arbetstagarrepresentanter. Arbetstagarrepresentanterna räknas in i styrelsen och är i princip likställda med styrelseledamöter dock med undantag av att de inte får delta i frågor avseende kollektivavtal, stridsåtgärder eller liknande. Med hänsyn bland annat till det totala antalet ledamöter i styrelsen bedöms inte deras medverkan och beslutsmandat ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Slutsats avseende anställda med väsentlig påverkan på Bankens riskprofil

Bankens önskemål har varit att om möjligt fortsatt ha ett rörligt ersättningsystem som är likvärdigt för samtliga anställda. Syftet med detta är att Banken bedömer det som positivt med ett rörligt system som skapar samhörighet och driver Banken som helhet mot samma mål. Ett system som är likvärdigt



för samtliga anställda minskar också risken för internkonkurrens och bidrar till att medarbetarna alltid ser till Bankens bästa vilket bedöms minska de risker som kan finnas med ett rörligt ersättningssystem. Områdena i det rörliga systemet för 2022 bedöms vara utformade på ett sådant att det inte ska finnas incitament för någon i ovanstående roller att fatta beslut som väsentligt inverkar på Bankens riskprofil i någon stor utsträckning utifrån ersättningssystemets utformning. Utifrån detta har Banken kommit fram till att samma kriterier ska gälla samtliga anställda, med undantag av vd och vice vd, och att det inte finns behov av att ha individuella mål för någon befattning i Banken.

Påverkan på kapital och likviditet

Enligt FFFS 2011:1 så ska de rörliga ersättningarna vara utformade så att de inte begränsar Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Bankens rörliga system kan maximalt komma att uppgå till ca 7,2 mkr (max har aldrig nåtts) vilket motsvarar 0,81 % av kapitalbasen, detta ger en begränsad påverkan på kapitalrelationen redan idag och kapitalbasen bedöms enligt budget öka närmsta åren. Påverkan på Bankens likviditet bedöms som ännu mindre och motsvarar ca 0,30% av Bankens tillgängliga likviditet (per 2021-12-31). Utifrån detta så bedöms risken för att storleken på det rörliga ersättningssystemet ska påverka Bankens kapital situation eller likviditet i någon stor utsträckning som låg.

Balans mellan fast & rörlig ersättning

En obalans mellan fast och rörlig ersättning kan skapa förhöjda risker och driva beteenden i en ogynnsam riktning, stora rörliga ersättningar kan också påverka allmänhetens förtroende. Enligt FFFS 2011:1 4 kap 1§ så ska de fasta delarna stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Då den rörliga ersättningen är densamma för samtliga anställda så kommer den rörliga delen att motsvara en större andel av total ersättning för de med lägst lön. I det mest extrema fallet i banken där den med lägst lön skulle få maximal utdelning så skulle den rörliga delen stå för ca 25 % av total ersättning, även i detta extrema fall så bedöms det som balanserat då den fasta delen står för större delen av ersättningen.

Bankens rörliga ersättningssystem är utformat för att vara en belöning om vissa mål nås, den rörliga ersättningen kan sättas till noll och påverkar inte utformningen av den fasta lönen vilket gör att det inte bedöms vara någon risk för obalans.

Riskjusterade vinstmätt, nuvarande och framtida

Enligt FFFS 2011:1 så ska Bankens bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning i huvudsak ske baserat på riskjusterade mått. Om icke riskjusterade mått används så finns det en förhöjd risk för att styra mot riskfyllda men lönsamma affärer.

För att i resultatmålet ta hänsyn till nuvarande risker används resultatet efter kreditförluster som beräkningsgrund. Kreditrisker är en av de största riskerna Banken står inför. Reservering läggs löpande på kreditengagemang där det uppdragas en överhängande risk för förlust och genom att använda detta resultatmått anses Banken tagit hänsyn till nuvarande risker.

Genom att andelsbeloppet begränsas till maximalt 80 000 kronor per heltidsanställd, bedöms det vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar Banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Bankens målområden är utformade utifrån såväl kvantitativa som kvalitativa mål i linje med regelverkskraven. Risken att de valda målområdena ska driva någon större risk bedöms som begränsad. De valda målområdena har heller ingen direkt stor påverkan på vare sig kapital eller likviditet som är de största riskslagen. Målområdenas påverkan på operativ risk bedöms som begränsad.





Bilaga 2 – Guldekenmål

Målområden i Guldeken

Områden i ett rörligt ersättningsystem där det finns incitament att ta risk är riskhöjande. Målområden i Guldeken är K/I -tal, kundnöjdhet (SKI) samt praktik på annan avdelning (medarbetarmål). Dessa målområden bedöms inte driva någon stor risk utan är i huvudsak risksänkande.

- K/I-tal - banken har valt att använda K/I talet som kvantitativt mål, detta är inte riskjusterat men bedöms vara bättre än ett rent resultatmål då det beaktar såväl intäkter som kostnader. K/I-talet är ett etablerat måttal för banker för att mäta effektivitet.
- Medarbetarmål - praktik på annan avdelning - utförs genom att varje medarbetare utför praktik på annan avdelning under 4 timmar. Detta genomförs under året. Riktlinjer för genomförandet utarbetas av HR chef. Aktiviteten syftar till att möjliggöra en ökad kompetensöverföring, förståelse för varandras arbetsuppgifter samt stärka känslan av En bank.
- SKI – mätning genom kundundersökning gemensamt för Sparbankerna, nöjda kunder ger god lönsamhet och gott rykte.

Utfall för Guldeken inom de olika områdena ligger viktade. Det är fokus på K/I-talet men också fokus på kundnöjdhet och kompetensutveckling vilket speglar sig i Guldeken. Syftet med målen är att skapa engagemang, sammanhållning och vi-känsla. Målen ska vara tydliga, lätta att förstå och mätbara samt stödja vår affärsplan.

Utöver dessa mål inom resultatandelssystemet Guldeken har Banken tydliga riktlinjer vad gäller likviditet och kapital, dessa tillsammans med första linjen kontroller vad gäller kvalitet ska bidra till att inte skapa osunda affärer för kunden.

Guldekenmål 2022		Gräns för Tilldelning	Max utdelning	Del av total
K/I-tal	Effektivitet och lönsamhet	0,65	56 000 kr	70,00%
Medarbetarmål	Praktik på andra avdelningar	80%	12 000 kr	15,00%
Kundnöjdhet	SKI	>= Sparbankssnittet	12 000 kr	15,00%
Totalt			80 000 kr	

K/I-tal

K/I tal	Utdelning		Ca resultat	Kostnad för banken	Ack kostnad
0,65	20 000 kr	mål 2022	77	2 500 000 kr	2 500 000 kr
0,64	30 000 kr		80	1 250 000 kr	3 750 000 kr
0,63	40 000 kr		83	1 250 000 kr	5 000 000 kr
0,62	45 000 kr		86	625 000 kr	5 625 000 kr
0,61	50 000 kr		89	625 000 kr	6 250 000 kr
0,60	56 000 kr		92	750 000 kr	7 000 000 kr
K/I talet mäts exklusive utdelning från Swedbank					
Startar på målnivån för AP 2022					
Inga fastighets eller konsultkostnader exkluderas					



Kundnöjdhet

SKI är den kundnöjdhetsmätning som Sparbankerna gemensamt utför och målet är att nå lika eller bättre resultat än 2021.

SKI				
En mätning under 2022 på samma sätt som under 2021				
Utdelning för lika eller bättre resultat än sparbankssnittet 2022				
Utfallet beräknas (Privat + Företag) / 2				
	SKI			
	Utfall	Utdelning		
	>= Sparbankssnittet	3 000 kr		
	Sparbankssnittet + 1	4 000 kr		
	Sparbankssnittet + 2	5 000 kr		
	Sparbankssnittet + 3	6 000 kr		
	Sparbankssnittet + 4	8 000 kr		
	Sparbankssnittet + 5	9 000 kr		
	Sparbankssnittet + 6	10 000 kr		
	Sparbankssnittet + 7	11 000 kr		
	Sparbankssnittet + 8	12 000 kr		
Vid ett utfall på 77,0 eller bättre utgår en ersättning på 5 000 kr även om sparbankssnittet överstiger detta.				
Görs ingen mätning i SR:s regi så tar banken initiativ till egen mätning.				
Finns inget Sparbankssnitt att tillgå per 2022 så använder vi Sparbankssnittet för 2021				
			Hälsingland 2021	
Sparbankssnittet 2021	Privat	75,0	77,3	
	Företag	72,8	78,9	
	Snitt	73,9	78,1	

Medarbetarmål

Målen i Guldeken ska syfta till att skapa engagemang, sammanhållning och vi-känsla.

Medarbetarmålet för Guldeken 2022 utgörs av att samtliga medarbetare under året ska praktisera på annan avdelning inom banken. Effekterna som önskas uppnå är att möjliggöra ökad kompetensöverföring, förståelse för varandras arbetsuppgifter samt stärka känslan av En bank.



Praktisera på annan avdelning			
4 timmars praktik på annan avdelning under året			
Andel utförda	Utdelning		
80%	2 000 kr		
85%	4 000 kr		
90%	6 000 kr		
95%	8 000 kr		
98%	12 000 kr		
Exkluderat sjukskrivna eller personal med frånvaro över 50% under året. Dessa räknas dock med om prestationen utförs under den arbetade tiden. HR-chef utarbetar riktlinjer för hur praktiken skall organiseras. Om pandemin begränsar möjligheten till utbyte under en tidsperiod, reduceras andelen med 1/12 per begränsad månad. Se exempel nedan:			
2 månaders begränsning reducerar målen till:			
Andel utförda	Utdelning		
66,67%	2 000 kr		
70,83%	4 000 kr		
75,00%	6 000 kr		
79,17%	8 000 kr		
81,67%	12 000 kr		

Om 6 månader eller mer utgår så fördelas utdelningen över till de andra parametrarna i Guldeken.

Ny fördelning vid pandemi över 6 månader.

K/I tal	Utdelning	SKI utfall	Utdelning
0,65	22 000 kr	>= Sparbanksnittet	4 000 kr
0,64	34 000 kr	Sparbanksnittet + 1	5 000 kr
0,63	46 000 kr	Sparbanksnittet + 2	6 000 kr
0,62	51 000 kr	Sparbanksnittet + 3	8 000 kr
0,61	56 000 kr	Sparbanksnittet + 4	10 000 kr
0,60	62 000 kr	Sparbanksnittet + 5	12 000 kr
		Sparbanksnittet + 6	14 000 kr
		Sparbanksnittet + 7	16 000 kr
		Sparbanksnittet + 8	18 000 kr

Avslutade anställningar gällande ålderspension, sjukersättning, avtalspensionär och dödsbo regleras enligt Guldekens utbetalningsregler som finns beskrivna på Swedbank.net

<https://swedbank.net/medarbetare-och-chef/lon-och-ersattning/guldeken/utbetalningsregler.html>