

Ersättningspolicy

Inkl. Bilaga Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen: 2021-04-26
Ersätter tidigare: 2021-03-25
Senast faktaändrad: 2021-04-26
Dokumentägare: Personalchef
Fastställelse och revision: Årligen

Externa regelverk

- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning,
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut,
- Finansinspektionens föreskrifter (2018:10) om försäkringsdistribution,
- 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 II)
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (2016:29) om viss verksamhet med bostadskrediter, kap 3 5-6§§.
- Slutlig rapport och riktlinjer beträffande ersättningspolicy och praxis, GL/2016/06
- Riktlinjer ersättningspolicy och ersättningspraxis, ESMA/2013/606
- EU:s förordning 2019/2088 (disclosureförordningen)

1 Allmänt

1.1 Bankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Bergslagens Sparbank AB, nedan kallad banken, är ett självständigt sparbanksaktiebolag, helägd av Sparbanksstiftelsen Bergslagen, vars verksamhetsområde omfattar fyra kommuner. Banken har åtta kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder.

Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Banken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är cirka 65 årsarbetare.

Med ersättning avses det som banken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen - exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

Polycyn grundas på en genomförd och dokumenterad riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar i banken. Se särskild bilaga *Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar*.

1.2 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 företagets resultat- eller balansräkning.

Definitioner av övriga termer och beteckningar i denna policy återfinns i FI:s föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda vars arbetsuppgifter företaget har identifierat ha en väsentlig påverkan på företagets riskprofil som företaget har identifierat enligt FFFS 2011:1 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: VD och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (Compliance) och internrevision eller motsvarande.

2 Syfte

Syftet med denna policy är att ange grunder och principer för hur ersättningar till anställda i banken ska fastställas samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra för banken.

Bankens långsiktiga huvudmålsättning är att bedriva verksamhet så att bankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

Bankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som kan ha rörlig ersättning utöver lön. Syftet med rörlig ersättning är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av banken uppsatta mål. Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig innebära att bankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga och innebära en väl avvägd risknivå för banken.

3 Styrning

3.1 Styrelsens ansvar

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning. Styrelsen ansvarar för att sätta ramarna för bankens ersättning. Styrelsen ska besluta om ersättning till dels verkställande ledning och dels till eventuella anställda med ansvar för 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.

3.2 Ersättningsutskott

Inom styrelsen ska finnas ett ersättningsutskott med ledamöter som inte är anställda av banken. Denna funktion ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyn och ersättningssystemets lämplighet. Styrelsen har, enligt *Instruktion Arbetsordning för styrelsen*, utsett ett ersättningsutskott med ansvar att bereda frågor avseende bland annat ersättning till verkställande ledning. I beredningen ska hänsyn tas till kunders, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

3.3 Intern kapital- och likviditetsutvärdering

Styrelsens bedömning av ersättningssystemet ska vara integrerad med bankens interna kapitalutvärdering och likviditetsutvärdering (IKLU).

5 Bankens ersättningssystem

Bankens ersättningssystem får inte innehålla några incitament som medför att personal sätter sina egna eller bankens intressen före kundens. I samband med fastställande av ramar och mål för ersättning till anställda ska en bedömning göras om ersättningssystemen kan vara till skada för bankens kunder och hur denna risk ska mitigeras.

Ersättningssystemet får inte innehålla kriterier som är länkade till ett kvantitativt mål relaterat till produkter och tjänster eller som är relaterat till en specifik produkt eller grupp av produkter som ger högre intjäning till banken eller för den anställde till skada för bankens kunder.

Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning ska vara balanserad och ta hänsyn till kundernas intresse.

Principen ska vara att det är den fasta delen av lönen som är den primära ersättningen medan den rörliga ersättningen är en möjlighet för den anställde att erhålla en sekundär ersättning.

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. Mer att läsa om hållbarhet finns på bankens hemsida under "om oss - hållbarhet".

5.1 Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningssystemet 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.

5.2 Beslut

Beslut om fast ersättning (lön) till anställda i den verkställande ledningen fattas av styrelsen och bereds av ersättningsutskottet efter samråd med VD och ska följa bankens lokala löneprinciper för samtliga anställda. Fasta ersättningar till ledande personer i strategiska befattningar fattas av VD. Fasta ersättningar (lön) till kontorschefer, som inte ingår i den verkställande ledningen, fattas av Rörelsechef. Fasta ersättningar (lön) till övriga anställda fattas av närmaste chef respektive avdelningschef.

Beslut om rörlig ersättning till samtliga anställda som omfattas av bankens rörliga ersättningssystem fattas av styrelsen.

5.3 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 för den anställde. Den rörliga ersättningen ska således kunna bestämmas till noll.

5.4 Fast ersättning

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.

Lönekriterierna ska harmonisera med bankens värderingar och sammanfattas i följande punkter:

- En god företrädare för banken
- Social kompetens
- Initiativförmåga och ansvarstagande
- Flexibilitet
- Idérikedom o kreativitet
- Kvalitet, noggrannhet och ordning
- Förmåga att planera, organisera och lösa problem samt arbeta på ett självständigt och effektivt sätt
- Affärsmässighet
- Uppnådda resultat
- Kompetens

5.5 Rörlig ersättning

Ett beslut om att anställda i banken ska erhålla rörlig ersättning ska grunda sig på en bedömning av huvudsakligen riskjusterade vinstmått varvid nuvarande risker, framtida risker och faktiska kostnader för hållande av kapital och likviditet ska beaktas. Rörlig del ska även innehålla ett maximalt belopp som kan utfalla.

Rörlig ersättning ska bortfalla då bankens rörelseresultat understiger en nivå som styrelsen årligen definierat.

Rörlig ersättning i banken sker genom avsättningar till stiftelsen Guldeken efter beslut av styrelsen.

Avsättning får endast ske i enlighet med de kriterier som årligen fastställs av styrelsen. Rörlig ersättning ska enbart grundas på företagsövergripande och huvudsakligen riskjusterade mål. Om målen inte uppnås kan ersättningen bortfalla helt. Alla anställda som omfattas av resultatandelssystemet erhåller lika ersättning, justerat efter tjänstgöringsgrad. Utbetalning av resultatandel ur Guldeken sker tidigast efter fem års fondering.

Rörlig ersättning i annat fall kan undantagsvis förekomma efter beslut av styrelsen.

Ersättning till anställda med väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Rörlig ersättning till anställda med väsentlig inverkan på bankens riskprofil ska, i annat fall än vad som anges ovan, bestämmas utifrån den anställdes resultat, berörd resultatenhets resultat och bankens totala resultat.

Särskilt om ersättningar till anställda inom bankens försäkringsdistribution

Bankens system för ersättningar till anställda involverade i distributionen av försäkringar, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete, får inte vara utformat på ett sätt som förhindrar banken från att uppfylla kraven på att agera på ett sätt som är ärligt, rättvist och professionellt. Ersättningssystemet får inte vara utformat på ett sätt som möjliggör intressekonflikter, vilka kan ha en negativ effekt på kunden.

Särskilt om sund riskkultur för kreditrisker

Bankens system för ersättningar får inte vara utformade på ett sätt som främjar en osund riskkultur för kreditrisker.

6 Uppskjuten ersättning

Regelverket säger att rörlig ersättning överstigande 100 000 kr ska, till en del om minst 40 %, skjutas upp under en period av minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till den anställde. Banken har ingen sådan ersättning.

Den rörliga ersättning som idag finns i banken utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelse. Utbetalning av resultatandelar sker i enlighet med stiftelsens regelverk tidigast efter fem års fondering, oavsett storleken på avsatt belopp. Banken kan inte påverka dessa utbetalningar.

7 Övrigt

7.1 Risksäkringsstrategier

Banken ska tillförsäkra sig att anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Detta ska ske genom att anställda som erhåller uppskjuten rörlig ersättning enligt ovan ska underteckna en skriftlig förbindelse därom.

7.2 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. Lön under arbetsbefrielse räknas inte som avgångsvederlag.

7.3 Kontroll

Utöver den kontroll som ska göras av styrelsens ordförande enligt ovan ska efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras genom en särskild kontroll av bankens ersättningssystem och huruvida systemen överensstämmer med denna policy. Den särskilda kontrollen ska utföras

av bankens funktion för internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Funktionen för internrevision ska rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken, minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

8 Transparens m.m.

8.1 Information till anställda

Banken ska informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy.

Banken ska därutöver informera de anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

8.2 Offentliggörande

På bankens hemsida finns uppgifter om hur bankens tillämplar regler kring ersättningar till anställda. Uppgifterna omfattar uppgifter om vilka anställda som omfattas av reglerna om fast och rörlig ersättning. Vidare redovisas vilka principer som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt under vilka förutsättningar rörlig ersättning utbetalas eller skjuts upp.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom banken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får information om dess rörliga ersättning (inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen). Transparenskravet innebär att utvärderingsprocessen dokumenteras och att personalen får information om sin individuella prestation.

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

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll.
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning.
3. 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,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för eventuell ersättning i form av finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:

1. intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
2. rörliga ersättningar fördelade på kontanter och finansiella instrument samt andra rörliga delar,
3. uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
4. utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
5. avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, samt
6. 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.

Bilaga 1.

Risikanalyt inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut med flera:

2 kap 3 §: "Ett företag skall årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen skall dokumenteras."

1 Risker förenade med Ersättningspolicyn och Ersättningssystemet

Reglerna 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.

2 Beskrivning av banken

2 kap 2 §: "Ersättningspolicyn skall överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen."

Bergslagens Sparbank AB, nedan kallad banken, bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till både privat- och företagskunder. Verksamheten, som bedrivs i kommunerna Lindesberg, Ljusnarsberg, Nora och Storfors och kringliggande närområden, innefattar huvudsakligen inlåning, utlåning och finansiell rådgivning.

Bankens affärsidé är; "Med ett brett utbud av tjänster inom bank, finans och försäkring i kombination med TES trovärdig, engagerad och sympatisk personlighet, erbjuder Bergslagens Sparbank en modern och professionell bank för människor i och utanför Bergslagen".

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 riskerar å ena sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Å andra sidan utgör rörliga ersättningar ett viktigt styrmedel för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker banken långsiktigt.

4 Dagens system

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

Beloppet som avsätts för varje anställd medarbetare beräknas utifrån en av styrelsen fastställd mall.

Beloppet avsätts till Stiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det, och det är inte möjligt för den anställda 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 en väsentlig påverkan på bankens riskprofil

5.1 Verkställande ledning

1 kap, 4§, punkt 8: VD, vice VD och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD, vVD och övriga befattningshavare i ledningsgruppen.

Banken bedömer att de personer som ingår i den verkställande ledningen, anses ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil.

Den verkställande ledningen omfattas av bankens rörliga ersättningar (resultatandelsavsättning till Guldeken).

Beslut om rörlig ersättning tas av styrelsen med maximalt ett prisbasbelopp kopplat till resultatmål samt max 10 000 kr kopplat till aktivitetsmål. Banken bedömer att den maximala ersättningen utgör en så begränsad del av verkställande ledningens ingående tjänstemäns ersättningar att denna inte kan anses utgöra en stor risk.

Med anledning ovan bedömer banken det som rimligt att resultatandelsavsättningar kan utgå till såväl anställda (Verkställande ledning) vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som övriga som är anställda.

5.2 Ledande strategiska befattningar

FI:s (FI Dnr 10-9254) Besluts-PM s 17: "... leder den dagliga verksamheten utöver de som tillhör den verkställande ledningen. Typiskt sett rör det sig om affärsområdeschefer och regionchefer etc."

Ingen sådan anställd i banken finns idag.

5.3 Ansvar för kontrollfunktioner

1 kap, 4 § punkt 6: Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Compliancefunktionen och Riskkontrollfunktionen är utlokaliserade bolaget Svealands Risk och Compliance AB och Internrevision till bolaget KPMG AB.

Funktionerna omfattas inte av bankens ersättningspolicy eller ersättningssystem.

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

1 kap, 4 § punkt 1: Anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Besluts-PM s 18: "... anges en kredithandläggare som någon som typiskt sett "väsentligen" kan påverka företagets risknivå."

Ingen utöver finanskommittén har beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inte tillkommer någon risktagare inom detta område.

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad i enlighet med bankens instruktioner bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Här placeras också kredithandläggare som tillika är kontorschef med beslutsförhet i Bankdelegationen (BD).

BD har ett beslutsmandat på 30 mkr, varav högst 10 mkr i blanco. Detta bör enligt banken ställas i relation till bankens genomsnittliga rörelseresultat efter kreditförluster de senaste fem åren (55,0 mkr). I BD ingår VD som ordförande, Kreditchef som vice ordförande samt fyra ledamöter (ledamöterna bestäms av instruktion Styrelsens Kredit- och Arbetsutskott (KAU) samt Bankdelegation (BD)). Utöver VD och vVD bedöms ingen av de tjänstemän som ingår i BD ha sådana arbetsuppgifter att de kan anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Skälen för detta är dels att bankdelegationen är beslutsför endast när minst tre ledamöter är närvarande, varav en ska vara Ordförande eller vice Ordförande och enighet krävs. Om inte enighet uppnås ska låneärendet till styrelsen för beslut. Således bedömer banken att BD och de personer som ingår, inte kan anses ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil i detta avseende.

5.5 Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till någon i den verkställande ledningen

Om någon anställd i banken har en total ersättning som överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen ska denne individuellt prövas med hänsyn till påverkan på risknivån.

Idag finns anställda i banken som har en högre ersättning än någon i den verkställande ledningen. Detta är beroende på högre lön på tidigare cheftjänster, samt marknadsläge för vissa cheftjänster i kontorsrörelsen. Banken bedömer att nämnda anställd/anställda inte kan anses ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

5.6 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. Banken har inga försäljningsmål vare sig för kollektivet 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 sparbankens riskprofil.

Anställda som deltar direkt i försäkringsdistributionen, inklusive de som är direkt ansvariga för detta arbete finns registrerade i de förteckningar banken har över personal som har rätt att distribuera försäkringar. Aktuella förteckningar finns i SABA systemet

5.7 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 som 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 påverkan 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.

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 baseras såväl på bankens resultat som så kallade administrativa (ordning och reda) mål. Vid ett resultat efter kreditförluster skall resultatet beräknas inklusive samtliga kostnader för resultatandelar.

Styrelsen kan även besluta om en aktivitetsbaserad avsättning på maximalt 10 000 kr. Den aktivitetsbaserade ersättningsens krav fastställs årligen kopplat till bankens affärsplan.

Andelsberättigad är den som under kvalifikationsåret (året närmast före det år då beslut om överföring meddelas) varit anställd och tjänstgjort i Bergslagens Sparbank AB och kvarstår i tjänst 31/12 alternativt lämnat banken under året genom pensionering.

Med tjänstgöring enligt anställningsavtalet jämföras frånvaro med anledning av:

- Tjänstledighet med full lön
- militär grundutbildning och repetitionsutbildning
- sjukdom som inte förhindrat tjänstgöring under hela kvalifikationsåret (egen eller barns sjukdom)
- ledighet för barnsbörd eller adoption under vilken bidrag utgår från banken (Ledighet utan bidrag från banken, som sammanlagt understiger 10 dagar under ett kalenderår, påverkar inte tilldelningen)

Arbetsträning för långtidssjuka, som under kvalifikationsåret arbetstränat i Bergslagens Sparbank i syfte att återgå till arbete, jämföras med tjänstgöring och medför rätt till tilldelning.

Andelsberättigads rätt i det överförda beloppet uttrycks i andelspoäng och anges med tre decimaler. Heltidstjänstgöring under ett år ger 1,000 andelspoäng.

Utdelning sker proportionellt med hänsyn tagen till fysisk närvaro (exkl semester) omräknad till andelspoäng. Andelspoäng lägre än 0,250 medför inte rätt till andel i det överförda beloppet.

Som grund för beräkning av storleken av de andelsberättigades andel i de överförda medlen skall den andelsberättigades genomsnittliga faktiskt avtalade, månatliga arbetstid läggas.

8 Resultatmål

Riskjusterade vinstmål, nuvarande och framtida risker.

Skulle det vid avstämning per 31 december visa sig att banken inte når resultatmålet före skatt och bokslutsdispositioner (det vill säga resultat efter kreditförluster=rörelseresultatet) utfaller ingen vinstandel.

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 uppdagas en överhängande risk för förlust och genom att använda detta resultatmål anses banken tagit hänsyn till nuvarande risker.

Kostnaden för den likviditet som krävs beaktas i och med dess påverkan på räntenettet, och därmed resultat efter kreditförluster, med en lägre ränteintäkt än vad som skulle ha kunnat bli om kapitalet placerats annorlunda.

För att ta hänsyn till framtida risker och bankens långsiktigt hållbara resultat används basscenariot i bankens gällande IKLU. Men hänsyn tagen till ett flertal olika omvärldsparametrar prognostiseras bankens resultat 4 år framåt. Andelsbeloppet begränsas till maximalt ett prisbasbelopp plus 10.000kr per heltidsanställd. 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.

9 Beräkning

Samtliga kostnader för resultatandelar inkl. sociala avgifter ska vara avdragna vid avläsning av bankens resultat som kan generera utfall av resultatandelar.