

Ersättningspolicy

Inkl. Bilaga Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen: 2018-05-24

Ersätter tidigare: 2017-11-23 Senast faktaändrad: 2018-05-24

Dokumentägare: Personalchef

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

Externt regelverk

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

FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 11)

CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices

CRR (EU) 575/2013

Förordning EU 604/2014

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.

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

Definitioner av termer och beteckningar i denna policy återfinns i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut.

2 Syfte

Syftet med denna policy och dess tillämpning är att den ska främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.

Vidare är syftet att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom banken ska fastställas och hur policyn ska tillämpas och följas upp. Därutöver ska policyn slå fast vilka de anställda är vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil och de särskilda regler för rörlig ersättning som gäller dem.

3 Styrning

3.1 Styrelsens ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i banken.

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. Denna funktion ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av riskbedömning för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyn och ersättningssystemets lämplighet. Styrelsen har, enligt *1.1 Instruktion Arbetsordning för styrelsen*, utsett ett ersättningsutskott med ansvar att bereda frågor avseende ersättning till verkställande ledning. I beredningen ska hänsyn tas till kunders, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Anställd i banken som tillika ingår i styrelsen får inte ingå i ersättningsutskottet.

3.3 Intern kapital- och likviditetsutvärdering

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

4 Anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

4.1 Allmänt

Styrelsen har beslutat att anställda hörande till följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Dessa kan härigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

VD ansvarar för att all personal i banken delas in i de kriterier som anges nedan.

1. Anställda i den verkställande ledningen

Till denna personalkategori hör VD, vVD samt direktrapporterande chefer till VD ingående i ledningsgruppen.

1. Anställda i ledande strategiska befattningar

Ingen sådan anställd finns i banken idag

1. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

1. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Utgångspunkten för bedömningen av vilka som hör till denna personalkategori är att anställda som kan ingå avtal för bankens räkning eller ta positioner för bankens räkning ska hör till denna personalkategori. Hit hör till exempel kredithandläggare. Vidare ska anställda som på annat sätt kan påverka bankens risker hör hit.

Styrelsen bedömer att tjänstemän med beslutförhet i bankens Bankdelegation (BD) inte utövar ett väsentligt inflytande över bankens riskprofil. Se särskild bilaga "Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar".

Ingen sådan anställd finns i bankens idag.

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

Sådan anställd finns i banken idag.

5 Ersättning

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

Lönesättningen ska vara individuellt utformad, differentierad och stå i direkt relation till medarbetarens samlade bidrag till verksamheten med hänsyn till de krav verksamheten ställer på arbetsuppgifterna, dess innehåll, svårighetsgrad, ansvar, individuell kompetens, vilja, förmåga och ansträngning för att uppnå sina affärs- och verksamhetsmål samt bankens resultat. Dessutom ska insatser för andras kompetens, utveckling och trivsel som är av vikt för verksamheten vägas in. Hänsyn ska även tas till lönenivå på den externa arbetsmarknaden.

5.4 Rörlig ersättning

I banken finns endast rörlig ersättning i form av bankens resultatsandelstiftelse Guldeken.

Den rörliga ersättningen i banken uppgår till samma begränsade belopp för varje tillsvidareanställd medarbetare, justerad efter tjänstgöringsgrad. Denna princip ska gälla även för den/de personer, som ingår i bankens verkställande ledning.

Kriterier för rörlig ersättning beslutas årsvis av styrelsen och anges i särskilt dokument.

6 Resultatbedömning och riskjustering

Beslut om att samtliga 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.

Rörliga ersättningar får inte begränsa bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Rörlig ersättning till tillsvidare anställda medarbetare bestäms utifrån en av styrelsen beslutad beräkningsmall. Avsättningen baseras på bankens uppnådda resultat. Ett maximalt tak finns.

7 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.

8 Övrigt

8.1 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.

8.2 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.

8.3 Kontroll

Efterlevnaden av denna ersättningspolicy kontrolleras enligt följande:

Denna särskilda kontroll ska utföras av bankens internrevision. Kontrollen ska ske när det är lämpligt, dock minst årligen. Internrevisionen ska när det behövs omgående rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i banken, dock minst årligen i samband med att årsredovisningen fastställs.

9 Transparens m.m.

9.1 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.

9.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om bankens ersättningar lämnas i bankens årsredovisning och/eller på bankens webbplats.

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 företagens 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.

Risicanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

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

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 Ersättningspolicy 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 §: *"Ersättningspolicy 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. 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 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 ersättningsystem.

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 20 mkr, varav högst 8 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 4.1.2.4 Bilaga 4 Bankdelegationens sammansättning, bilaga till Beslutsmandat för Affärsenheter) Utöver VD och vVD bedöms ingen av de tjänstemän som ingår i ha sådana arbetsuppgifter att de kan anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Skälen för detta är dels att bankdelegationen är beslutsför endast när VD och/eller vVD deltar samt dels att för beslut i bankdelegationen krävs enighet. 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. Banken bedömer att nämnda anställd/anställda inte kan anses 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.

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, d v s Guldeken, kan maximalt utgöras av årligen gällande prisbasbelopp.

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.

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 jämställs 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, jämställs 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 vinstmått, 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 resultatmått anses banken tagit hänsyn till nuvarande risker.

Kostnaden för den likviditet som krävs beaktas i och med dess påverkan på räntenettot, 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 omvärldsp parametrar prognostiseras bankens resultat 4 år framåt. Genom att andelsbeloppet begränsas till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd, som omfattas av rörlig ersättning, blir den totala kostnaden ca 3,6 mkr. 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.

Ändringslogg

p191rob(2018-09-27:14:35):Uppdaterat utan förändring