

# Risicanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen i Bjursås Sparbank: 2019-05-20

Ersätter tidigare fastställd: 2019-02-26

Senast faktaändrad: 2019-05-20

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

EBA: s riktlinjer för intern styrning (GL 11)

Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution.

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

FFFS 2017:2 Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse.

FFFS 2018:10 Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution.

## Interna regelverk

Ersättningspolicy

### 1. Syfte

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

Rörlig ersättning till bankens personal utgör ett viktigt styrmedel för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker banken långsiktigt. Rörliga ersättningar kan dock, beroende på utformning, uppmuntra till ett överdrivet 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.

## 2. Utgångspunkt

Bankens ersättningsystem ska harmonisera med och stödja bankens långsiktiga mål, så som dessa är uttryckta i styrelsens dokument "Vision, affärsidé och strategier" och upprättas i enlighet med bankens ersättningspolicy.

## 3. Dagens system

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

Beloppet som avsätts för varje tillsvidareanställd banktjänsteman 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.

## 4. Riskanalys.

### 4.1 Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil

#### Verkställande ledning

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD och stf VD. Den ledningsgrupp som finns har inget eget formellt beslutsmandat utan bygger på de i gruppen ingående enskilda personernas befogenheter.

VD och stf VD omfattas av bankens rörliga ersättningsprogram. Maximal ersättning utgör en så begränsad del av VD:s respektive stf VD:s totala ersättningar att denna inte kan anses utgöra en stor risk.

#### Ledande strategiska befattningar

Bankens begränsade storlek innebär att det utöver VD och stf VD inte finns några ytterligare tjänstemän som har ledande strategiska befattningar i banken

#### Ansvar för kontrollfunktioner

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

Funktionerna omfattas inte av bankens ersättningspolicy eller ersättningsystem.

### Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Ingen utöver VD och stf VD 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 mandat för tjänstemannadelegation. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad i enlighet med styrelsens Kreditinstruktion bedöms dessas arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Utöver VD och stf VD bedöms ingen av de tjänstemän som ingår i Kreditdelegation ha sådana arbetsuppgifter att de kan anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Skälet för detta är att Kreditdelegationen är beslutsför endast när VD och/eller stf VD deltar.

Några ytterligare tjänstemän i banken betraktas inte ha arbetsuppgifter, som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

### **Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till verkställande ledning**

Idag finns ingen anställd i banken som har en högre ersättning än VD eller i närheten av ersättningsnivån för VD. Därför behöver ingen ytterligare analys av sådan person göras.

### **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 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 bankens riskprofil.

## **4.2 Ersättningens struktur**

Bankens struktur för rörliga ersättningar ska enligt bankens ersättningspolicy bygga på följande förutsättningar:

### **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.

## Balans mellan fast och rörlig ersättning

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara lämplig.

- Ersättningssystemet ger ett och samma belopp till samtliga anställda och uppgår maximalt till ett prisbasbelopp. Det innebär att den rörliga ersättningen i förhållande till den totala ersättningen är högre för den genomsnittlige anställda än för VD och stf VD. Det innebär alltså att bankens mest väsentliga risktagare i förhållandevis lägre del kan påverka sin ersättning genom sina beslut. Det innebär också att den rörliga ersättningen för var och en endast utgör en begränsad del av den totala ersättningen.
- Sammantaget bedöms de rörliga ersättningarnas andel av total ersättning för var och en anställd vara så begränsad att den inte utgör ett hot mot god riskhantering i enlighet med bankens riskaptit.

## Rörlig ersättning till anställda

Bankens begränsade storlek innebär att de kriterier för finansiellt resultat och icke finansiell måluppfyllelse som tillämpas, beräknas på bankens totala verksamhet.

Beräkning på individnivå görs inte, vare sig avseende anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller övriga anställda.

Att beräkning inte sker på individnivå innebär att det rörliga resultatsystemet bygger på och vill främja samarbete både inom verksamhetsgrenar och mellan verksamhetsgrenar. Genom att banken har relativt få anställda anses dock systemet ändå stimulera det personliga engagemanget hos var och en genom att varje medarbetares insats har en betydande inverkan på det totala resultatet.

## 5. Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

### Grundupplägg

Avsättningen till vinstandelsstiftelse (Guldeken) till anställda i banken som enligt bankens Ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning för 2019 baseras såväl på bankens resultat som så kallade administrativa (ordning och reda) mål. Här följer en kort beskrivning av årets beslutade mål för att erhålla rörlig ersättning.

1. Resultat efter kreditförluster minus extra ordinära poster. 60%
2. Verktogsanvändning 20%
3. Operationellt 20%

Bankens resultat efter kreditförluster måste dock lägst uppgå till 75 % av fastställd budget för att någon del incitamentsprogrammet ska utbetalas.

### **Mål 1, Finansiellt, följer budget.**

Resultat efter kreditförluster 10900kkr

### **Mål 2, Verktogsanvändningen**

Rådgivningsstöd (alla ingående) 1100st

### **Mål 3, Operationellt**

Ej levererade kreditakter till CLA högst 30 st i snitt/mån över året

Avsättningen kan maximalt bli ett gällande prisbasbelopp (2019) till en heltidsanställd. Justering görs efter hur stor del av året tjänstemannen varit anställd och efter tjänstgöringsgrad. För deltidsanställd läggs arbetad mertid till tjänstgöringsgraden. Övertid tillgodoräknas inte.

När det gäller föräldraledighet, sjukskrivning och ledighet till följd av politiska uppdrag, får tjänstemannen tillgodoräkna sig full avsättning i förhållande till tjänstgöringsgrad.

Vid tjänstledighet görs ingen avsättning för den tid tjänstledigheten varar.

### **Resultatmål**

#### **Riskjusterade vinstmål, nuvarande och framtida risker**

Skulle det vid avstämning per 31 december visa sig att banken inte når ett resultat på lägst 75 % av fastställd budget före skatt och bokslutsdispositioner utfaller ingen vinstandel för 2019.

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 resultatmål 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 tre år framåt. För att någon resultatandel ska utfalla krävs att kapitalbasen totalt över de tre närmaste åren enligt prognos 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 totala kostnaden ca 690 kkr. 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.

## Beräkning

Det krävs ett rörelseresultat efter kreditförluster på 10900 kkr för att ge maximal avsättning på ett gällande prisbasbelopp, för närvarande 46500 kr. Vid ett rörelseresultat på 75 % av fastställd budget (lägsta möjliga rörelseresultat för att erhålla avsättning) utfaller 23250 kr.