

## 7.2.1 Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen i Bjursås Sparbank: 2020-03-25

Ersätter tidigare fastställd: 2019-09-24

Senast faktaändrad: 2020-03-25

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Informationsklass: Intern

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

7.2 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 ersättningssystem 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 andelsberättigad banktjänsteman beräknas utifrån en av styrelsen fastställd mall.

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

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

#### 3.1 Andelsberättigade och beräkning av arbetad tid.

Andelsberättigad är den som under kvalifikationsåret (året närmast före det år då beslut om överföring meddelas) varit tillsvidareanställd, visstidsanställd eller provanställd och med en arbetad tid till minst 25% av en årlig heltidstjänst. Därutöver gäller följande förutsättningar

1. Sjukfrånvaro: För medarbetare som varit sjukskriven, för egen räkning, för vård av barn eller närstående, under prestationsåret jämföras normalt sjukskrivningsdag 1-180 med arbetad tid. Medarbetaren ska dock faktiskt ha arbetat minst 25% av en årlig heltidstjänst för att vara andelsberättigad.
2. Semesterfrånvaro. Uttagna semesterdagar enligt semesterlagen jämföras med arbetad tid.
3. Föräldraledighet. Medarbetare som varit föräldralediga under prestationsåret är andelsberättigad för föräldralediga dagar under förutsättning att medarbetaren under ledigheten omfattats av och utnyttjar villkoren för löneutfyllnad 10% från banken, dock max 360 dagar.
4. Visstidsanställning samt provanställning, första 6 månaderna är inte andelsberättigande. Anställningen ska vara sammanhängande.
5. 58+. Den som valt att minska sin arbetstid enligt reglerna för 58+ är andelsberättigad proportionellt med arbetad tid, dvs normalt 80% (till skillnad från lön som normalt reduceras till 90%)
6. Studieledighet och tjänstledighet. Medarbetare som på egen begäran varit studieledig/tjänstledig under prestationsåret är inte andelsberättigad för ledig tid. Under den tid medarbetaren inte varit studieledig/tjänstledig omfattas denna av de generella reglerna om rätt till andelar.
7. Anställningsavtal med arbetsbefrielse. Arbetsbefriad tid tillgodoräknas inte.
8. Politiska uppdrag. Frånvaro av mindre omfattning för politiska uppdrag jämföras med arbetad tid. Frånvaro på mer än 25% av den ordinarie årsarbetsarbetstiden innebär att medarbetaren inte är andelsberättigad för frånvarotid.
9. Övrig frånvaro. Följande frånvaro jämföras med arbetad tid
  - a. Allmän värnplikt
  - b. Repetitionsutbildning
  - c. Studier, efter VD:s bedömning.
  - d. Adoption – ledighet i samband med adoption upp till max 4 veckor.

10. Pensionsavgång. Medarbetare som gått i pension (inkluderas §8) är normalt andelsberättigad för den period man arbetat. Medarbetaren måste dock ha faktiskt arbetat minst 25% av en årlig heltidstjänst för att vara andelsberättigad. Detsamma gäller för den som slutar på grund av beslut om sjukersättning.
11. Vid uppsägning från medarbetarens eller bankens sida är medarbetaren andelsberättigad enligt de generella reglerna fram till den dag anställningen upphör. Om uppsägningen, enligt styrelsens bedömning, grundar sig i att medarbetaren allvarligt brutit mot lag eller annan extern regel, mot bankens interna regler eller i övrigt utsatt banken för allvarliga risker, kan styrelsen besluta att rörlig ersättning för det innevarande året inte ska utgå.)

Avslutade anställningar gällande ålderspension, sjukersättning, avtalspensionär och dödsbo regleras enligt Guldekens utbetalningsregler som finns beskrivna på kanalen (intranät):

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

## 4. Riskanalys.

---

### 4.1 Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil

#### *Verkställande ledning*

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

VD, stf VD och Ekonomi & administrativ chef omfattas av bankens rörliga ersättningsprogram. Maximal ersättning utgör en så begränsad del av verkställande ledningens VD:s respektive stf VD:s totala ersättningar att rörliga ersättningar inte kan anses utgöra en stor risk.

#### *Ledande strategiska befattningar*

Bankens begränsade storlek innebär att det utöver verkställande ledning 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 ersättningssystem.

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

Ingen utöver den verkställande ledningen 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 de personer som ingår i den verkställande ledningen VD eller i närheten av dessa ersättningar. 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 riskapit.

#### *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 2020 baseras på bankens resultat efter kreditförluster (IFRS9) minus extraordinära poster.

Avsättning till andelsberättigad ska för 2020 ske enligt följande:

Resultatutfall efter kreditförluster gentemot fastställd budget	Procentuell måluppfyllelse gentemot budget
90% - 95%	95% av 1BB
96% - 100%	100% av 1BB
101% - 110%	105% av 1BB
111% -	110% av 1BB

Avsättningen kan maximalt bli 110% av ett gällande prisbasbelopp (2020) 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.

### Resultatmål

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

Skulle det vid avstämning per 31 december visa sig att banken inte når ett resultat på lägst 90 % av fastställd budget före skatt och bokslutsdispositioner utfaller ingen vinstandel för 2020

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 omvärldsparemetrar 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 110% av ett prisbasbelopp per heltidsanställd, som omfattas av rörlig ersättning, blir den totala kostnaden ca 833 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 13 430 kkr för att ge maximal avsättning på 110% av ett gällande prisbasbelopp, för närvarande 47 300 kr.