

# Risikanalys ersättningsystem inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Fastställd av styrelsen 2021-03-25  
Ersätter tidigare fastställd 2020-12-17  
Senast faktaändrad: 2021-03-18  
Dokumentägare: VD  
Fastställs: Årligen

## Externa regelverk

FFFS 2011:1 Om ersättningsystem 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 II)  
FFFS 2017:2 Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse  
FFFS 2018:10 Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution  
Kapitaltäckningsdirektiv (213/36/EU) Artiklarna 74.3 och 75.2  
EBA/GL/2015/22, Riktlinjer för en sund ersättningspolicy  
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. Risker förenade med Ersättningspolicyn och Ersättningssystemet

Reglerna syftar dels till att motverka överdrivet risktagande som kan bli en effekt av till exempel betydande rörliga ersättningar, dels till att främja en sund och effektiv riskhantering i sparbanken samt att kommunicera och motivera klara, tydliga och förhandlade mål för sparbankens verksamhet till sparbankens anställda.

### 1.1 Bedömning av riskerna med ersättningsystemet

Ett sunt risktagande ingår som en del i sparbankens affärsstrategi. Inom sparbanksrörelsens sedvanliga ersättningsystem är det en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera medarbetarna att uppnå de av sparbanken uppsatta målen.

Fast ersättning till de anställda följer de riktlinjer som kollektivavtal och avtalsparter gemensamt beslutat på en nationell nivå. Mot bakgrund av detta bedöms riskerna med bankens system för fast ersättning som små.

INTERN

Sparbankens förmåner beslutas av styrelsen och följer i stora delar övriga branschens struktur för förmåner. Detta ses motverka eventuella möjligheter att påverka förmåner i en riktning som är osund för banken. Sparbanken tillämpar inga förmåner som enbart riktar sig till enskilda individer eller grupper.

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 sparbankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker sparbanken långsiktigt.

I sparbankens ersättningsystem anses rörliga ersättningar utgöra den största risken.

## **1.2 System för rörlig ersättning**

Dagens system för rörlig ersättning i sparbanken utgörs av avsättning till resultat- andelsstiftelsen Guldeken.

Beloppet som avsätts för varje tillsvidareanställd medarbetare beräknas utifrån av styrelsen fastställda mål. Om lokal facklig/personalrepresentant finns förankras målen med denne.

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 efter 5 år omfonderas det i ytterligare 5 år.

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

## **2. Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar sparbankens riskprofil**

### **2.1 Verkställande ledning**

Den verkställande ledningen på sparbanken utgörs av VD, Privatmarknadschef och Företagsmarknadschef samt Administrativ chef.

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

Den verkställande ledningen omfattas av sparbankens enda system för rörliga ersättningar, dvs avsättning till Guldeken. Beslut om rörlig ersättning, med maximalt ett prisbasbelopp, tas av styrelsen. Banken bedömer att den maximala ersättningen utgör en så begränsad del av verkställande ledningens ersättningar att riskincitamentet är oväsentligt. Med anledning av ovan bedömer banken det som rimligt att resultatandelsavsättningar kan utgå till såväl anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil som övriga anställda.

I och med att samtliga anställda inklusive anställda i verkställande ledande i sparbanken omfattas av avsättningen till Guldeken krävs inga särskilda, avvikande avtal för anställda i verkställande ledning i sparbanken innebärande bonus eller annan rörlig ersättning.

## **2.2 Ledande strategiska befattningar**

Sparbankens begränsade storlek innebär att det utöver verkställande ledning inte finns några ytterligare anställda som har ledande strategiska befattningar i sparbanken.

## **2.3 Ansvar för kontrollfunktioner**

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

Funktionerna omfattas inte av sparbankens ersättningspolicy eller ersättningssystem.

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

Ingen utöver den verkställande ledningen VD och Administrativ chef 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 anställda 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.

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

Om någon anställd i sparbanken skulle ha 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 ingen anställd i sparbanken som har en högre ersättning än någon i den verkställande ledningen.

## **2.6 Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken**

Sparbanken har inga försäljningsmål vare sig för kollektivet eller individuellt. Det innebär att sparbankens 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.

## **2.7 Anställda som är ledamöter i sparbankens styrelse**

Om någon anställd i sparbanken skulle vara arbetstagarrepresentant i sparbankens styrelse skulle denne i princip likställas med en ledamot, med undantag för att denne inte får delta i frågor som avser kollektivavtal, stridsåtgärder eller liknande. Med hänsyn tagen till bland annat det totala antalet ledamöter i styrelsen bedöms inte en arbetstagarrepresentants medverkan och beslutsmandat ha en väsentlig påverkan på sparbankens riskprofil.

Idag finns ingen anställd som är ledamot i sparbankens styrelse.

## **3. Ersättningsens struktur**

### **3.1 Resultatbedömning och riskjustering**

De vinstmått som ska ligga till grund för bedömningen av rörlig ersättning ska vara riskjusterade. Nuvarande och framtida risker samt sparbankens kostnader för att hålla kapital och likviditet ska beaktas.

- 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.

### **3.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning**

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara lämplig.

- Ersättningsystemet 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. 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 riskpolit.

### **3.3 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.

## 4. Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

### 4.1 Grundupplägg

Avsättningen till vinstandelsstiftelsen (Guldeken) till anställda i sparbanken som enligt sparbankens ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning kan baseras såväl på sparbankens resultat som så kallade administrativa (ordning och reda) mål.

Avsättningen kan maximalt bli ett gällande prisbasbelopp för en heltidsanställd. Justering görs efter hur stor del av året den anställde varit anställd och efter faktisk tjänstgöringsgrad. Vid annan frånvaro än deltid används semestergrundande tid som underlag för avsättningen. Övertid tillgodoräknas inte.

### 4.2 Resultatmål

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

Skulle det vid avstämning per 31 december visa sig att sparbanken inte når ett resultat på 7.500 tkr före skatt och bokslutsdispositioner, utfaller inga vinstandelar för 2021. Resultatet är framräknat för att bibehålla kapitalrelationen enligt prognos

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 fyra 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 750 tkr. Det bedöms vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar sparbanken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

#### 4.2.2 Verksamhetsmål

Måluppfyllelsen måste vara minst 80 % avseende verksamhetsmålen för att de delarna över huvud taget ska utgå, och reduceras i motsvarande mån om målet inte uppfylls till 100 %.

#### 4.2.3 Resultatmål

För resultatmålen gäller följande:

Resultatutfall före kreditförluster mot fastställd budget	Procentuell måloppfyllelse gentemot budget	Belopp i kr (47.600 kr/2=23.800kr)
90-94%	25% av 1/2 PBB	5 950
95-99%	50% av 1/2 PBB	11 900
100-104%	75% av 1/2 PBB	17 850
105% -	100% av 1/2 PBB	23 800