



## Bilaga 1 – Riskbedömning avseende ersättningssystem

Hälsinglands Sparbank (Banken) ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. Bankens ersättningssystem innefattar tre huvudsakliga delar, fast ersättning, förmåner samt rörliga ersättningar.

Syftet med denna riskbedömning är att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil för att komma fram till om särskilda kriterier behövs för dessa personer avseende det rörliga ersättningssystemet. Riskbedömningen ska också identifiera de risker som finns med utformningen av Bankens ersättningssystem.

### Väsentliga risker

De riskslag som bedöms ha störst inverkan på Bankens riskprofil är kopplat till kreditrisker (kapitalpåverkan) och likviditetsrisker vilket gör att ett rörligt ersättningssystem med direkt koppling till dessa riskslag skulle innebära en förhöjd risk och ställa stora krav på systemets utformning för dem som kan ha en väsentlig inverkan på nämnda risker. Ersättningssystemet kan också indirekt påverka såväl kapital som likviditet genom den påverkan som själva utbetalningen av ersättningen får på såväl kapitaltäckning som likviditet.

Ytterligare ett för Banken väsentligt riskslag är operativ risk vilken också skulle kunna bli förhöjd vid ett felaktigt formulerat ersättningssystem, här ingår ryktesrisken som blir en indirekt risk (allmänhetens förtroende) som skulle kunna bli förhöjd om t.ex. den rörliga delen i ersättningssystemet inte är väl balanserad mot fast ersättning.

### Anställda vars arbetsuppgifter kan ha väsentlig inverkan på Bankens riskprofil

Hälsinglands Sparbank har kommit fram till att anställda i nedanstående funktioner har sådana arbetsuppgifter att de skulle kunna ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

#### Verkställande ledning

Till denna grupp räknas den verkställande direktören, och den verkställande direktörens ställföreträdare (vice verkställande direktör).

I Hälsinglands Sparbank så omfattas inte nämnda anställda av Bankens rörliga ersättningssystem.

Riskbedömning avseende övriga tjänstemän i Bankens verkställande ledning. Banken bedömer dels, att de saknar beslutsmandat i den verkställande ledningen samt dels, att den maximala ersättningen utgör en så begränsad del av verkställande ledningens ingående övriga tjänstemäns ersättningar att de inte kan anses utgöra en stor risk. De omfattas således av Bankens rörliga ersättningssystem.

#### Anställda i ledande strategiska befattningar (övriga chefer som inte ingår i Bankens verkställande ledning)

Eftersom deras beslutsmandat är begränsade samt att de inte ingår i Bankens verkställande ledning bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

#### Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Till denna personalkategori hör de som är ansvariga över kontrollfunktionerna Head of Compliance och Riskkontroll samt Internrevisionen. Banken outsourcar f.n. Head of Compliance samt Riskkontroll



till bolaget Svealands Risk och Compliance AB och Internrevision till bolaget KPMG AB vilket gör att nämnda funktioner inte omfattas av bankens ersättningsystem.

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

I denna personalkategori finns ingen på Hälsinglands Sparbank.

Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter

I FFFS 2016:29 anges att identifiering ska göras av personer som sätter samman, erbjuder, beviljar, förmedlar bostadskreditsavtal eller ger råd om bostadskrediter samt de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.

Identifiering av dessa medarbetare finns registrerat i Banken och personalchef ansvarar för att upprätthålla registret. Banken har identifierat dessa medarbetare med utgångspunkt att de innehar aktiv bolånelicens.

Riskbedömningen gällande Bankens rörliga ersättningsystem är att det i dagsläget inte finns något incitament kopplat till antal eller i volym erbjudna krediter och därmed påverkar det inte ersättningsens omfattning.

Ett antal tjänstemän med aktiv bolånelicens har kreditbeslutanderätt i enlighet med Bankens interna regelverk. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med Bankens dualitet i enlighet med kreditinstruktion, bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Tjänstemannadelegation och Kreditkommitté

Ett antal tjänstemän har kreditbeslutanderätt i enlighet med mandat för tjänstemannadelegation eller kreditkommitté. Då beslutsrätten är beloppsmässigt begränsad samt begränsad i och med bankens dualitet i enlighet med styrelsens kreditinstruktion, bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Operativ riskkommitté

Eftersom deras beslutsmandat är begränsade bedöms deras arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

Bankens likviditetsförvaltning

Ingen medarbetare, utöver dem i Bankens Finanskommitté har beslutanderätt avseende Bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inte tillkommer någon risktagare inom detta område.

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. Bankens resultatandelssystem baseras inte på antalet distribuerade investeringsprodukter, försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Med anledning av detta bedöms de anställdas arbetsuppgifter, som avses här inte ha en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

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 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 inverkan på Bankens riskprofil.

### **Slutsats avseende anställda med väsentlig påverkan på Bankens riskprofil:**

Bankens önskemål har varit att om möjligt fortsatt ha ett rörligt ersättningssystem som är likvärdigt för samtliga anställda. Syftet med detta är att Banken bedömer det som positivt med ett rörligt system som skapar samhörighet och driver Banken som helhet mot samma mål. Ett system som är likvärdigt för samtliga anställda minskar också risken för internkonkurrens och bidrar till att medarbetarna alltid ser till Bankens bästa vilket bedöms minska de risker som kan finnas med ett rörligt ersättningssystem. Områdena i det rörliga systemet för 2021 bedöms vara utformade på ett sådant att det inte ska finnas incitament för någon i ovanstående roller att fatta beslut som väsentligt inverkar på Bankens riskprofil i någon stor utsträckning utifrån ersättningssystemets utformning. Utifrån detta har Banken kommit fram till att samma kriterier ska gälla samtliga anställda, med undantag av VD och vVD, och att det inte finns behov av att ha individuella mål för någon befattning i Banken.

### **Påverkan på kapital och likviditet**

Enligt FFFS 2011:1 så ska de rörliga ersättningarna vara utformade så att de inte begränsar Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Bankens rörliga system kan maximalt komma att uppgå till ca 7,2 mkr (max har aldrig nåtts) vilket motsvarar något mer än 1% av kapitalbasen, detta ger en begränsad påverkan på kapitalrelationen redan idag och kapitalbasen bedöms enligt budget öka närmsta åren. Påverkan på Bankens likviditet bedöms som ännu mindre och motsvarar ca 0,35% av Bankens tillgängliga likviditet (per 2020-12-31). Utifrån detta så bedöms risken för att storleken på det rörliga ersättningssystemet ska påverka Bankens kapitalsituation eller likviditet i någon stor utsträckning som låg.

### **Balans mellan fast & rörlig ersättning**

En obalans mellan fast och rörlig ersättning kan skapa förhöjda risker och driva beteenden i en ogynnsam riktning, stora rörliga ersättningar kan också påverka allmänhetens förtroende. Enligt FFFS 2011:1 4 kap 1§ så ska de fasta delarna stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Då den rörliga ersättningen är densamma för samtliga anställda så kommer den rörliga delen att motsvara en större andel av total ersättning för de med lägst lön. I det mest extrema fallet i banken där den med lägst lön skulle få maximal utdelning så skulle den rörliga delen stå för ca 25 % av total ersättning, även i detta extrema fall så bedöms det som balanserat då den fasta delen står för större delen av ersättningen.

Bankens rörliga ersättningssystem är utformat för att vara en belöning om vissa mål nås, den rörliga ersättningen kan sättas till noll och påverkar inte utformningen av den fasta lönen vilket gör att det inte bedöms vara någon risk för obalans.

### **Riskjusterade vinstmått, nuvarande och framtida**

Enligt FFFS 2011:1 så ska Bankens bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning i huvudsak ske baserat på riskjusterade mått. Om icke riskjusterade mått används så finns det en förhöjd risk för att styra mot riskfyllda men lönsamma affärer.

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. Genom att



andelsbeloppet begränsas till maximalt 80 000 kronor per heltidsanställd, bedöms det vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar Banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

### **Målområden**

Sammantaget så är målområdena utformade utifrån såväl kvantitativa som kvalitativa mål i linje med regelverkskraven. Risken att de valda målområdena ska driva någon större risk bedöms som begränsad. De valda målområdena har heller ingen direkt stor påverkan på vare sig kapital eller likviditet som är de största risklagen. Målområdenas påverkan på operativ risk bedöms som begränsad.