

Södra Dalarnas Sparbank



7.2.1. Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar

Innehåll

Externa regelverk	2
1 Inledning och syfte	2
1.1 Bedömning av riskerna med rörlig ersättning	2
1.2 Dagens system.....	3
2 Ersättningsens struktur.....	3
2.1 Resultatbedömning och riskjustering	3
2.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning	3
3 Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil.....	4
3.1 Verkställande ledning	4
3.2 Ledande strategiska befattningar	4
3.3 Ansvar för kontrollfunktioner	4
4 Övriga Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.....	4
5 Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till Verkställande ledning.....	5
6 Anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings – och försäkringsprodukter samt de som leder eller ansvarar för detta arbete i banken.....	5
7 Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse	5
8 Riskjusterade vinstmått, nuvarande och framtida	5
9 Kriterier 2018	6
10 Resultatandelar 2018, Golv och Tak.	6
11 Uppföljning och kontroll.....	6
12 Fastställande och uppdatering.....	7

Dokumentnamn	<i>Riskanalys inklusive beräkningsmodell för rörliga ersättningar</i>	Gäller för	Södra Dalarnas Sparbank
Bankens version nr	7.2.1	Beslutad av	Styrelsen
Fastställelse och revision	Årligen eller vid behov	Ersätter fastställd	2018-08-30
Datum för fastställelse	2018-10-24	Informationstyp	Intern
Ägare	Personalchef		
Uppdatering datum	Avsnitt		
2018-08-30		<ul style="list-style-type: none"> • Årlig uppdatering och implementering i ny formatmall, redaktionella ändringar • Borttag av hänvisningar till externa regelverk i textmassan, hänvisning till regelverk enligt avsnitt "Externa regelverk" gäller • Avsnitt 10, kriterier, måttet för digital användning har justerats till att omfatta antal aktiva användare. 	
2018-09-21		<ul style="list-style-type: none"> • Uppdaterad med anledning av nya regelverk, bland annat lag om försäkringsdistribution (se externa regelverk). • I övrigt redaktionella förändringar, inga förändringar i sak. 	

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.

1 Inledning och syfte

Regelverket syftar till att motverka överdrivet risktagande som kan bli en effekt av betydande rörliga ersättningar samt för att främja en sund och effektiv riskhantering i finansiella företag.

1.1 Bedömning av riskerna med rörlig ersättning

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. Inom bankens 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.

1.2 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.

Stiftelsen fonderar medlen, och det är inte möjligt för den anställde att ta ut pengarna tidigare än efter 5 år. Om beloppet inte tas ut omfonderas det i ytterligare 5 år.

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

2 Ersättningsens struktur

2.1 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.

- 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.

2.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning

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 kan maximalt uppgå till ett prisbasbelopp.

3 Anställda vars arbetsuppgifter väsentligt påverkar bankens riskprofil

3.1 Verkställande ledning

Den verkställande ledningen på banken utgörs av VD och stf VD (som är tillika affärsrörelsechef), Kreditchef samt Ekonomi- och finanschef.

Verkställande ledning omfattas inte av bankens rörliga ersättningar.

3.2 Ledande strategiska befattningar

Ingen sådan anställd finns i banken idag.

3.3 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 bankens ersättningspolicy eller ersättningssystem.

4 Övriga Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Ingen utöver VD och stf VD, ekonomi-och finanschef och kreditchef 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 samt begränsad i och med bankens dualitet i enlighet med styrelsens Kreditinstruktion, bedöms dessas arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Här placeras också kredithandläggare med beslutsförhet i Lånedelegationen (LD).

LD har ett beslutsmandat på upp till 30mkr, varav högst 10mkr i blanco. Detta är lägre än det genomsnittliga rörelseresultat efter kreditförluster de senaste fem åren. I LD ingår kreditchef som ordförande, VD/stf VD som vice ordförande samt två ersättare. Lånedelegationen är beslutsför när minst tre ledamöter är närvarande, varav en ska vara ordförande eller vice ordförande. LD:s beslut kräver enighet, i annat fall går låneärendet vidare till styrelsen för beslut.

Banken bedömer att LD:s påverkan inte kan anses ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

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

5 Anställda med ersättning större eller lika med ersättning till Verkställande ledning.

Idag finns anställda i banken som har en högre total ersättning än någon i verkställande ledningen.

Nämnda anställda har inte beslutsmandat eller sådan ställning i bankens organisation att de kan anses inneha väsentlig påverkan på risknivån. Med hänsyn till detta är det bankens bedömning att de inte har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

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

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 i punkt 4, inte ha en inverkan på bankens riskprofil.

7 Modell för beräkning av avsättning till resultatandelsstiftelse

Avsättningen till resultatandelsstiftelsen (Guldeken) till anställda i banken som enligt bankens Ersättningspolicy omfattas av rörlig ersättning 2018 baseras såväl på bankens resultat som så kallade administrativa (ordning och reda) mål och på kundnöjdhet.

Avsättningen kan maximalt bli ett gällande prisbasbelopp till en heltidsanställd. Justering görs efter hur stor del av året tjänstemannen varit anställd och efter tjänstgöringsgrad.

- Resultatandel tilldelas endast tillsvidareanställda
- Resultatandel tilldelas endast medarbetaren som tjänstgjort minst 25 % av året
- Anställd som varit tjänstledig utan lön eller annan ersättning erhåller en mot tjänstgöringstiden svarande resultatandel
- Vid föräldraledighet som varar max 1,5 år erhålls full avsättning, därefter ingen avsättning
- Vid sjukskrivning upp till 6 månader, erhålls full avsättning, därefter ingen avsättning

8 Riskjusterade vinstmått, nuvarande och framtida

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 ett prisbasbelopp per heltidsanställd, bedöms vara en så begränsad kostnad att den inte hindrar banken från att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

9 Kriterier 2018

Ekonomisk effektivitet

- Öka affärsvolymen med 100 miljoner inom företagssegmentet, 3-15 milj
- Öka affärsvolymen i P20 segmentet i Säter med 100 miljoner
- En nettotillväxt av bankens affärsvolym med 600 miljoner

Ordning och reda

- Inga anmärkningar klassade som otillfredsställande i bankens internrevisionsrapporter
- Inga anmärkningar klassade som otillfredsställande i bankens risk- och compliancerapporter

Kundnöjdhet

- 2250 av bankens prioriterade kunder ska få erbjudande om rådgivning.
- 2500 kunder ska få hjälp i spontanflödet via fysiska möten och telefon
- Antal aktiva digitala användare ska vid årets slut vara 10.900 st.

10 Resultatandelar 2018, Golv och Tak.

För att resultatandel ska kunna utgå så ska bankens avsättning till reservfonden uppgå till minst 25 mkr.

Styrelsen har enligt bankens Ersättningspolicy rätt att under verksamhetsåret begränsa utfallet av resultatandelar.

Utfallet av en resultatandel får maximalt uppgå till 1 prisbasbelopp om samtliga delmål är uppfyllda (för 2018, 45 500kr). För varje delmål utgår 1/8 av ett prisbasbelopp.

11 Uppföljning och kontroll

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna riskanalys.

12 Fastställande och uppdatering

Denna riskanalys ska fastställas av Styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar görs. Bankens Personalchef ansvarar för att policyn ses över och vid behov uppdateras inför beslut.