

DALSLANDS SPARBANK

Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen
2022-12-15 (tillämpas fr 2023-01-01)

Ersätter
2022-09-22

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	2
2. Bakgrund.....	2
3. Syfte.....	2
4. Särskilt ansvarig styrelseledamot.....	3
5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.....	3
5.1. Styrelseledamöter och anställda i den verkställande ledningen.....	3
5.2. Anställda i strategiska befattningar.....	4
5.3. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner.....	4
5.4. Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.....	4
5.5. Anställda vars ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.....	4
6. Grunder och principer för ersättning.....	4
6.1. Fast grundlön.....	5
6.2. Rörlig ersättning - resultatandelar.....	5
6.2.1. Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner.....	6
6.3. Förmåner.....	6
6.4. Avtalspension.....	6
6.5. Gratifikationer.....	6
6.6. Avgångsvederlag.....	6
7. Syfte med rörlig ersättning till anställda.....	6
8. Utbetalning av rörlig ersättning.....	7
9. Uppföljning och kontroll.....	7
10. Information till Sparbankens anställda.....	7
11. Offentliggörande.....	7
12. IKLU.....	8

Bilaga 1 Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättnings-system

Dokumentnamn: Ersättningspolicy
Beslutas av: Styrelsen
Dokumentägare: Affärsstöd
Informationsklass: ÖPPEN

1. Inledning

Styrelsen verkar för att Dalslands Sparbank innehar en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar för att tillse att Sparbanken följer lagar, och tillämpliga nationella och europeiska regelverk som reglerar Sparbankens verksamhet. Sparbankens styrdokument består av Policys, Instruktioner och Rutinbeskrivningar. Det är styrelsen som fastställer Policys och vissa styrelseinstruktioner. Vid behov kan dessa policys brytas ned i instruktioner vilka fastställs av VD. Därefter kan instruktionerna brytas ned i detaljerade rutinbeskrivningar vilka fastställs av respektive funktionschef. Styrelsen ska fastställa policys årligen och tillse att dessa efterlevs och regelbundet bedöms i verksamheten. Styrelsen är ytterst ansvarig för att Sparbanken har en ändamålsenlig och effektiv verksamhet samt ett väl utvecklat system för riskhantering och regelefterlevnad.

Denna policy omfattar Sparbankens styrelse, ledning, samtliga anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som är berörda av Sparbankens verksamhet. Policyn är tillämplig på alla delar av verksamheten och inkluderar även verksamheter och områden som lagts ut till annan part (outsourcing).

VD ansvarar för att tillse att policyn hålls tillgänglig för samtliga som berörs av den och att informera alla berörda om bestämmelserna i denna policy. Ansvar för innebär att tillse att anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som berörs av denna policy, känner till och följer dess innehåll. VD eller den VD utser ansvarar också för att utfärda de närmare och mer detaljerade regler som behövs för att underlätta tillämpningen av denna policy.

Denna policy ska revideras löpande och ändras vid behov efter beslut av styrelsen. Det åligger VD att årligen bedöma och uppdatera innehållet i denna policy och föredra den för styrelsen, med eventuella förslag på ändringar.

2. Bakgrund

Enligt gällande regelverk ska det finnas interna regler för ersättningssystem.

Denna ersättningspolicy grundar sig på en av styrelsen fastställd riskanalys, vilken framgår av bilaga 1. Riskanalysen har upprättats för att uppmärksamma risker i Sparbankens ersättningssystem och återspeglar Sparbankens storlek, komplexitet och inflytande på den finansiella marknaden. Riskanalysen baseras på Sparbankens vision, affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

3. Syfte

Dalslands Sparbanks ersättningspolicy syftar till att tillförsäkra att Sparbanken tillämpar ett sunt ersättningssystem som är förenligt med en väl fungerande riskhantering. Ersättningspolicyn avser skapa ett långsiktigt positivt resultat för Sparbanken och förhindra överdrivet risktagande.

Med ersättning avses det som Sparbanken direkt eller indirekt betalar en anställd inom ramen för anställningen t ex kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.

Ersättningen ska följa Sparbankens värdegrunder, vara hållbar och etiskt ansvarsfull samt stötta Sparbankens mål och vision.

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Sparbanken, oavsett anställningsform (tillsvidare-, visstids- och timanställda) och avtalskategori.

Styrelsen har utöver denna policy fastställt en övergripande Personalpolicy.

4. Särskilt ansvarig styrelseledamot

Styrelsens ordförande är särskilt ansvarig i styrelsen för ersättningsfrågor till Sparbankens anställda.

Styrelsens ordförande ska utföra en oberoende bedömning av Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

Styrelsens ordförande ska vidare bereda styrelsens beslut om:

- ersättning till den verkställande ledningen och anställda med övergripande ansvar för kontrollfunktioner samt
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Sparbankens ersättningspolicy.

Styrelsens ordförande ansvarar för att ha utvecklingssamtal med VD och anställda med ansvar för kontrollfunktioner för att därefter lämna styrelsen förslag på ersättning, vilket styrelsen fattar beslut om.

Styrelsen har delegerat till VD att ha utvecklingssamtal med ställföreträdande VD och övriga medarbetare i den verkställande ledningen samt att arbeta fram förslag på ersättning till dessa, enligt Sparbankens löneprinciper. VD ska presentera resultat av utvecklingssamtal och förslag på ersättning till styrelsens ordförande, som därefter lämnar styrelsen förslag på ersättning, vilket styrelsen fattar beslut om.

Styrelsens ordförande ska tillskansa sig tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma lämpligheten i Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

Sparbanken har, med utgångspunkt från genomförd riskanalys, bedömt vilka av Sparbankens anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil och som därigenom omfattas av särskilda begränsningar i ersättningshänseende.

Anställda tillhörande någon av följande kategorier ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil:

5.1 Styrelseledamöter och anställda i den verkställande ledningen

Personalrepresentanter i styrelsen (styrelseledamöter), Verkställande direktören (VD), dennes ställföreträdare, kontorschefer och avdelningschefer.

Styrelseledamöter som inte är anställda i Sparbanken har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Dessa styrelseledamöter omfattas dock inte av sådan ersättning (fast eller rörlig) som redogörs för i Ersättningspolicy. Styrelsens arvoden och ersättningar beslutas av Sparbankens huvudmän på Sparbanksstämman.

5.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Kreditchef.

5.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Funktionen för riskkontroll är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för riskkontrollfunktionen är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

Funktionen för regelefterlevnad är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för funktionen för regelefterlevnad (compliance) är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

Funktionen för internrevision är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för funktionen för internrevision är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

5.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

Finns inte i Sparbanken.

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

Finns inte i Sparbanken.

6. Grunder och principer för ersättning

Anställda i Sparbanken har rätt till ersättning vilken kan bestå av en kombination av en fast grundlön, rörlig ersättning i form av resultatandelar, andra förmåner samt avtalspension. Samtliga dessa ersättningar baseras på den aktuella tjänsten.

Ersättning ska fastställas oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ersättning till anställda eller bedömning av anställda får inte vara utformad på så sätt att det kan komma i konflikt med Sparbankens skyldighet, enligt lag om värdepappersmarknaden, att iaktta kundernas intressen. Ersättningssystemen får därför inte vara beroende av försäljningsmål för finansiella instrument.

Ersättning till anställda får inte vara beroende av antalet eller andelen beviljade ansökningar om bostadskredit till konsument och inte heller av storleken på bostadskrediterna. Ersättningssystemen får inte heller vara beroende av försäljningsmål för bostadskrediter till konsument.

Rörlig ersättning till anställda som är sysselsatta inom Sparbankens försäkringsdistribution, inklusive de som direkt leder detta arbete, ska vara utformad så att ersättningen inte främjar distributörens intressen framför kundens intressen.

Sådan rörlig ersättning får därför inte till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier såsom antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek eller försäkringarnas löptid. Det ska finnas en balans med ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder, kvaliteten på de försäkringstjänster som erbjuds, hantering av ev. klagomål etc.

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

Gratifikationer, avgångsvederlag eller annan utbetalning till anställda som inte är en direkt följd av anställningsavtalet är att betrakta som rörlig ersättning.

Sparbanken får inte lämna garanterad rörlig ersättning till anställd. Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Rörliga ersättningssystem ska utgöra en underordnad del av de anställdas totala ersättning. Rörlig ersättning är därför aldrig garanterad och kan helt bortfalla.

Rörliga ersättningar som ensidigt beslutas av arbetsgivaren utgör inte pensionsmedförande lön för tjänstepension enligt gällande Pensionsavtal mellan BAO och Finansförbundet.

Ersättningspolicyn är inte direkt kopplad till hållbarhetsrisker. Hållbarhet är en central del av Dalslands Sparbanks affärsstrategi. De mål som har satts i Sparbanken för hållbarhet ingår därför också i den övergripande lönebedömningen.

6.1 Fast grundlön

Alla anställda i Sparbanken ska uppbära en kontant fast grundlön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. En anställds grundlön bestäms vid anställningen, men ses över årligen. Vid lönesättningen ska bl.a. arbetets svårighetsgrad och den enskildes kompetens och arbetsresultat beaktas (se mer i Lokal överenskommelse om löneprinciper mellan Sparbanken och Finansförbundets företagsklubb).

6.2 Rörlig ersättning - resultatandelar

Sparbankens anställda har utöver den fasta grundlönen möjlighet att erhålla rörlig ersättning i form av resultatandelar. VD omfattas inte av resultatandelssystemet.

Rörlig ersättning i form av resultatandelar kan endast beslutas av styrelsen för ett år i taget. Styrelsen fastställer årligen kriterier som ska uppfyllas för att resultatandelar ska kunna betalas ut. Dessa kriterier ska vara anpassade utifrån yrkesroller/arbetsuppgifter samt ta hänsyn till Sparbankens resultat. Rörlig ersättning i form av resultatandelar kan f.n. maximalt uppgå till 60 000 kr per anställd och år.

Systemet för resultatandelar i Sparbanken ska omfatta samtliga tillsvidareanställda, förutom VD. Det maximala beloppet ska vara lika stort för alla, oavsett yrkesroll, beräknat på en årlig heltidstjänst och reduceras proportionerligt i förhållande till tjänstgöringsgrad. Utfallande belopp i form av resultatandelar till anställd beräknas på individuell måluppfyllelse samt, i förekommande fall, uppfyllelse av gemensamma mål.

Anställd som börjat eller slutat sin anställning under året omfattas av resultatandelssystemet för den period man arbetat.

Anställd som varit sjukskriven under året omfattas i normala fall av resultatandelssystemet mellan sjukskrivningsdag 1-90 (räknas som arbetad tid). Anställd som varit sjukskriven längre tid än 90 dagar omfattas inte av resultatandelssystemet under sjukskrivningen (räknas från karensdag).

Anställd som varit tjänstledig eller föräldraledig under året omfattas inte av resultatandelssystemet under ledigheten.

Visstidsanställda och timanställda vars ackumulerade arbetstid under året motsvarar minst 50 % av en årlig heltidstjänst omfattas av resultatandelssystemet.

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

Visstidsanställda och timanställda som arbetat mindre än 50 % av en årlig heltidstjänst kan omfattas av resultatandelssystemet om de varit delaktiga i ett delmål.

6.2.1 Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Med anställda i kontrollfunktioner avses de som är anställda i Sparbankens riskkontrollfunktion, funktionen för regelefterlevnad (compliance) och i funktionen för internrevision. Sparbanken ska se till att anställda i kontrollfunktioner är oberoende de affärsområden de övervakar och har lämpliga befogenheter och resurser till att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med Sparbankens ersättningssystem.

Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner ska i förekommande fall bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och vara oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Detta för att ersättningen inte ska äventyra deras oberoende och skapa intressekonflikter.

6.3 Förmåner

Alla anställda i Sparbanken erbjuds personalförmåner. Dock ska anställningstiden omfatta minst 6 månader för att anställd ska erbjudas vissa personalförmåner, vilka framgår av instruktion.

6.4 Avtalspension

Pensionsförmåner utgår enligt lag och avtal.

6.5 Gratifikationer

Medarbetare som utfört en extraordinär insats kan, efter beslut av VD, erhålla gratifikation. Kriterier för att erhålla en sådan gratifikation är att medarbetaren utfört en extraordinär insats avseende något som inte utgör en förväntad del av medarbetarens ordinarie arbetsuppgifter. Gratifikationen får inte medföra ökat risktagande för Sparbanken.

Gratifikation för medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil beslutas av styrelsen.

6.6 Avgångsvederlag

Sparbanken ska säkerställa att ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

7. Syfte med rörlig ersättning till anställda

Sparbankens verksamhet utförs av anställda tjänstemän som utöver fast grundlön kan erhålla rörlig ersättning i form av resultatandelar.

Syftet med rörlig ersättning i form av resultatandelar är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå mål, upprättade av styrelsen. Målen kan vara finansiella och/eller operationella och/eller av annan art såsom t.ex. att ha en låg riskprofil.

Styrelsen ska vid beslut om mål för rörliga ersättningar säkerställa att rörliga ersättningar inte begränsar Sparbankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov säkra kapitalbasen. I den mån mål för rörlig ersättning grundas på Sparbankens resultat ska

styrelsen i sin bedömning dels se till att denna är riskjusterad dels se till att resultatet grundas på ett flerårigt perspektiv.

Rörliga ersättningssystem för anställda får aldrig äventyra Sparbankens långsiktiga mål. Vidare ska relationen mellan rörlig ersättning och övriga ersättningar upplevas som sund av allmänheten och andra intressenter vid en granskning.

Alla ersättningssystem ska uppfattas som sunda, rimliga, syfta till att öka den anställdes motivation och vara långsiktigt värdeskapande. Detta innebär bl.a. att ersättningssystemen inte får vara i konflikt med en väl avvägd risknivå för Sparbanken.

8. Utbetalning av rörlig ersättning

Utbetalning av rörlig ersättning såsom resultatandelar, eventuella gratifikationer och avgångsvederlag sker kontant genom insättning på konto i samband med löneutbetalning. Resultatandelar betalas normalt ut i samband med utbetalning av lön för maj månad.

9. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa Sparbankens ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till den särskilt ansvarige i styrelsen.

Sparbankens internrevisionsfunktion ska självständigt vid behov, i enlighet med Instruktion för internrevisionen, granska Sparbankens ersättningssystem.

10. Information till Sparbankens anställda

VD informerar Sparbankens anställda om rörlig ersättning vid personalmöten. Där preciseras mål och kriterier för rörlig ersättning samt grund för eventuell utbetalning av rörlig ersättning.

Information beträffande kriterier som styr respektive anställds fasta ersättning i Sparbanken och bedömning av personligt resultat sker genom dialog mellan chef och anställd vid medarbetar-, uppföljnings- och lönesamtal.

11. Offentliggörande

De interna reglerna för ersättning som framgår av denna policy ska offentliggöras på webbplats i enlighet med de krav som gäller enligt FFFS 2011:1 och i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag samt i tillämpliga fall enlighet med kraven i Disclosureförordningen (EU/2019/2088).

En redogörelse för ersättningar ska också offentliggöras i samband med att årsredovisningen fastställs. Redogörelsen ska publiceras som bilaga till årsredovisningen eller på webbplats. Om redogörelsen inte tas in i eller läggs som bilaga till årsredovisningen ska i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs. Redogörelsen ska finnas tillgänglig under minst ett år från offentliggörandet.

På Sparbankens webbplats finns information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker genom att denna policy offentliggörs.

Styrelsen ansvarar ytterst för att denna information publiceras.

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

12. IKLU

Styrelsen ska beakta tillämpningen av denna ersättningspolicy inom ramen för den interna kapital- och likviditetsutvärderingsprocessen.

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

DALSLANDS SPARBANK

Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Bilaga 1 till Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen
2022-12-15 (tillämpas fr 2023-01-01)

Ersätter
2022-09-22

1. Riskanalysens syfte

Dalslands Sparbank har tagit fram denna riskanalys i syfte att analysera de risker som är förenade med Sparbankens Ersättningspolicy och det ersättningssystem som Sparbanken tillämpar.

Riskanalysen innehåller även en utredning av vilken personal som ska omfattas av Finansinspektionens regler om anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

Riskanalysen identifierar också vilka anställda som omfattas av särskilda bestämmelser om ersättning enligt regler om bostadskreditgivning till konsument samt särskilda bestämmelser om rörlig ersättning enligt regler om försäkringsdistribution.

2. Risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem

2.1 Förhållandet mellan Sparbankens vision och affärsidé samt aktuell ersättningspolicy och ersättningssystem

Sparbanken ska verka för att vara en attraktiv och långsiktigt lönsam sparbank och Sparbankens ersättningspolicy ska verka mot samma mål. De ersättningar som Sparbanken tillhandahåller Sparbankens anställda ska vara noga avvägda i förhållande till Sparbankens ekonomiska situation och samtidigt verka för att upprätthålla en kompetent yrkeskår.

Sparbanken tillämpar idag fast ersättning till Sparbankens anställda i form av månadslön. Utöver fast ersättning, tillhandahåller Sparbanken möjligheten till rörlig ersättning i form av resultatandelar om max 60 000 kr per anställd och år. VD omfattas inte av resultatandelssystemet. Den rörliga ersättningens storlek beror på hur väl Sparbankens medarbetare individuellt, och i förekommande fall, gemensamt uppfyller de mål som styrelsen fastställer varje år samt hur bra Sparbanken presterar som helhet. För att resultatandelar ska utfalla ska Sparbanken redovisa ett positivt rörelseresultat överstigande ett belopp som styrelsen årligen fastställer. Utbetalning av rörlig ersättning sker kontant som insättning på konto i samband med löneutbetalning.

Risken för att Sparbankens vision och affärsidé skadas p.g.a. att Sparbanken tillhandahåller de anställda en möjlighet till resultatandelar ter sig minimal med hänsyn taget till det fastställda maxbeloppets storlek i förhållande till de anställdas fasta ersättning.

Eftersom det maximala beloppet för rörliga ersättningar i Dalslands Sparbank är så pass litet i förhållande till en medarbetares årslön kommer Sparbanken i policyn enbart att beskriva storleken på densamma och inte sätta det i relation mellan fast och rörlig ersättning. Målen

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

som styrelsen historiskt ställt har inte verkat för att Sparbanken ska ta större risker utan att förbättra Sparbankens potential samt kundnyttan.

Sparbanken tillhandahåller inte någon rörlig ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner och därmed behöver inte någon pensionspolicy upprättas.

2.2 Sparbankens storlek på marknaden

Med en balansomslutning om ca 6,9 miljarder kr är Sparbanken, per Finansinspektionens definition, inte ett "betydande företag" eftersom det krävs minst 500 miljarder kr i balansomslutning. Sparbanken är inte heller ett "stort företag" eftersom det per Finansinspektionens definition krävs att tillgångarna är lika med eller större än 30 miljarder euro eller i genomsnitt de senaste fyra räkenskapsåren har överstigit 5 miljarder euro.

Regler rörande betydande företag och stora företag är därför inte tillämpliga på Sparbanken.

Således omfattas Sparbanken inte av Finansinspektionens regler om krav på uppskjutande av rörliga ersättningar och om krav på utbetalning av rörliga ersättningar i aktier, andelar eller andra instrument.

2.3 Sparbankens organisation

Sparbankens styrelse har det yttersta ansvaret för Sparbankens strategi och verksamhet och styrelseledamöterna har därför en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

Sparbanken har två personalrepresentanter som är ledamöter i styrelsen.

Sparbankens verkställande direktör (VD) har det övergripande operativa ansvaret för Sparbankens verksamhet och kan sålunda väsentligen påverka Sparbankens risknivå. VD ska sköta den löpande förvaltningen av Sparbanken (se Arbetsbeskrivning för verkställande direktören och dennes ställföreträdare) och är ansvarig inför styrelsen. Sparbankens VD är ledamot i Sparbankens styrelse. Vid VD:s frånvaro övertar dennes ställföreträdare VD:s ansvar.

Sparbanken har ett diskussionsforum benämnt ledningsgruppen vilket ska lämna råd och förslag för diskussion till ledningen i syfte att utveckla Sparbanken och stödja VD.

Sparbankens ledningsgrupp består av VD, dennes ställföreträdare, kontorschefer, avdelningschefer och en personalrepresentant. Beslut i ledningsgruppen fattas av VD. Ställföreträdande VD och kontorschefer och avdelningschefer är dock direkt ansvariga inför VD och dessa ska därför anses ingå i Sparbankens verkställande ledning.

2.4 Sparbankens verksamhet

I syfte att bedöma vilka personer som har ett väsentligt inflytande över Sparbankens risknivå utreds Sparbankens olika verksamhetsgrenar och vad inom dessa som är förenade med risk för Sparbanken.

2.4.1 Kreditgivning

Sparbankens kreditgivning bygger på dualitet. Sparbanken har ett flertal beslutsinstanser. För att kunna bevilja större krediter som kan få väsentlig betydelse för Sparbanken krävs delaktighet och godkännande av antingen VD, dennes ställföreträdare eller kreditchef. Dessa personer får därmed anses ha ett betydande inflytande över Sparbankens kreditrisker.

Anställda som sätter samman, erbjuder, beviljar och förmedlar bostadskrediter till konsument är de anställda som anges med beslutsrätt för privatkrediter i bilaga 2 till Delegering av

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

kreditbeslut (Förteckning över kreditbehörigheter). Dessa anställda, förutom de i föregående stycke angivna personerna, anses inte ha ett betydande inflytande över Sparbankens kreditrisker, men omfattas av särskilda bestämmelser som innebär att ersättning till dessa anställda inte får vara beroende av antalet eller andelen beviljade ansökningar om bostadskredit till konsument och inte heller av storleken på bostadskrediterna, eller av försäljningsmål för bostadskrediter. Detsamma gäller för de anställda som lämnar rådgivning om bostadskrediter till konsument.

2.4.2 Inlåning

Sparbankens inlåning bygger i huvudsak på produkter som Swedbank AB tar fram och tillhandahåller Sparbanken. Det finns ingen risk kopplat till Sparbankens ersättningsystem som rör Sparbankens inlåning.

2.4.3 Placeringar

I huvudsak sker placeringar av kunders medel på kundens eget initiativ eller genom rådgivning i bankens systemstöd rådgivningsstöd. De placeringsråd som systemstödet tillhandahåller har utarbetats av experter i Swedbank AB. Eventuella avvikelser från råden som systemstödet genererar ska dokumenteras. Rådgivningsrätt förutsätter SwedSeclicens för rådgivare (eller SwedSeclicens enligt tidigare regler).

Det finns en viss risk för att en SwedSeclicensierad rådgivare av vårdslöshet ger en felaktig rådgivning och att Sparbanken drabbas av skadeståndskrav och påverkan på Sparbankens rykte. Sparbankens SwedSeclicensierade rådgivare kan dock inte anses ha ett väsentligt inflytande över Sparbankens risk.

2.4.4 Försäkringsdistribution

Sparbanken tillhandahåller försäkringar till Sparbankens kunder i egenskap av anknuten försäkringsdistributör till de försäkringsbolag Sparbanken har avtal med.

Anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen är de anställda som har tilldelats försäkringsdistributionsrätt. De som direkt leder eller ansvarar för försäkringsdistributionen inom Sparbanken är Kontorschefer och VD

Dessa anställda omfattas av särskilda bestämmelser som innebär att om rörlig ersättning betalas till dessa personer:

- måste det finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning
- får inte den rörliga ersättningen till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier såsom antalet distribuerade försäkringar, löptid, premiernas storlek etc. Hänsyn ska tas till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder, kvaliteten på de försäkringstjänster som erbjuds, hantering av ev. klagomål etc.

2.4.5 Kontanthantering

Sparbanken tillhandahåller kunder kontanter. Risker kopplade till Sparbankens kontanthantering får anses ligga i risken för bedrägerier, penningtvätt och finansiering av terrorism, rån m.m. och torde inte åvila någon enskild yrkesgrupp och ersättningar utan Sparbanken som helhet.

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

2.4.6 Tilläggstjänster

Sparbanken tillhandahåller kunder olika tilläggstjänster som kopplas till kundens konton i Sparbanken. Den risk som är förenad med tillhandahållandet av tilläggstjänster får anses ligga i risken för bedrägerier, penningtvätt och finansiering av terrorism och torde därför liksom kontanthantering inte anses åvila någon enskild yrkesgrupp och ersättningar utan Sparbanken som helhet.

2.4.7 Placering av Sparbankens medel

Ansvarig för placeringar av Sparbankens egna medel är VD enligt Finanspolicy inom vissa beloppbegränsningar.

2.4.8 Sparbankens företagskunder

Sparbankens företagskunder består i huvudsak av mindre företag. Det är därmed ingen enskild kund, kundgrupp eller enskild handläggare som utmärker sig särskilt genom att utsätta Sparbanken för väsentlig risk.

Relationen med Sparbankens större företagskunder är dock antingen VD, dennes ställföreträdare eller Kreditchef delaktiga i.

3. Identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

På grundval av ovanstående riskanalys har styrelsen beslutat att följande kategorier av anställda har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

3.1 Styrelseledamöter och anställda i den verkställande ledningen

Styrelseledamöter som inte är anställda i Sparbanken har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil. Dessa styrelseledamöter omfattas dock inte av sådan ersättning (fast eller rörlig) som redogörs för i Ersättningspolicy. Styrelsens arvoden och ersättningar beslutas av Sparbankens huvudmän på Sparbanksstämman.

I Sparbanken omfattas: Personalrepresentanter i styrelsen (styrelseledamöter), Verkställande direktören (VD), dennes ställföreträdare, kontorschefer och avdelningschefer.

3.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Anställda i ledande strategiska befattningar får anses vara de anställda som har sådana yrkesroller, utöver den verkställande ledningen, som innebär att de på ett eller annat sätt leder eller ansvarar för den dagliga verksamheten inom viss gren av verksamheten.

I Sparbanken omfattas: Kreditchef.

3.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Med kontrollfunktioner avses Sparbankens funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision.

Funktionen för riskkontroll är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för riskkontrollfunktionen är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd
Informationsklass:	ÖPPEN

Funktionen för regelefterlevnad är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för funktionen för regelefterlevnad (compliance) är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

Funktionen för internrevision är utkontrakterad enligt avtal. Ansvarig för funktionen för internrevision är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

3.4 Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

3.4.1 Anställda som kan ingå avtal

Följande anställda har firmateckningsrätt och kan ingå avtal för Sparbankens räkning: VD och dennes ställföreträdare. Eftersom sparbankslagen föreskriver firmateckning i dualitet finns även säkerhetschef med som firmatecknare. Säkerhetschefen bekräftar dock endast avtal ingångna av Vd eller stf. Vd och tecknar inte själv avtal och kan heller inte ensamt teckna firman.

Då VD och dennes ställföreträdare utgör den verkställande ledningen kommer inte VD och dennes ställföreträdare att upptas som övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

3.4.2 Anställda som på annat sätt kan påverka Sparbankens risk

Övriga anställda i Sparbanken som väsentligen kan påverka företagets risknivå får anses vara de anställda vars delaktighet krävs för att bevilja större kreditbelopp samt anställd som ansvarar för placering av Sparbankens egna medel, enligt ovan. Samtliga dessa finns dock upptagna i avsnitt ovan.

3.4.3 Anställda som har en motsvarande nivå på ersättningen som den verkställande ledningen

Saknas.