



Policy Ersättning

Ersätter policy, fastställd av styrelsen 2022-05-24

Dokumentnamn	Policy Ersättning	Ägare	Styrelsen
Ramverksnummer	720.001 (14)	Ansvarig för implementering	1: a försvarslinjen
Gäller för	Sparbanken Göinge	Ansvarig för uppdatering	Regelverksansvarig
Beslutad av	Styrelsen	Informationstyp	Extern
Fastställelse och revision	Årligen	Datum för fastställelse	2023-05-23

Innehåll

1. Allmänt.....	3
2. Syfte.....	3
3. Definitioner och kriterier.....	3
4. Ansvar.....	3
5. Utgångspunkter för beslut om bankens resultatandelssystem.....	4
6. Riskbedömning.....	5
7. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens.....	7
8. Könsneutralitet	8
9. Bankens resultatandelssystem för 2022	8
10. Slutsats.....	8
11. Rapportering.....	8

1. Allmänt

Bankens ersättningspolicy grundar sig på av styrelsen genomförd riskbedömning av bankens ersättningssystem.

Banken skall informera samtliga anställda om vid var tid gällande ersättningspolicy. Detta sker genom publicering på interna hemsidan. Banken skall därutöver informera samtliga anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

Banken skall minst en gång om året i samband med årsredovisningens fastställande offentliggöra information om bankens ersättningspolicy och ersättningssystem, i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter. Ersättningspolicyerna ska offentliggöras på bankens externa hemsida.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer **för** att fastställa, tillämpa och följa upp ersättningar till samtliga anställda. Ersättningspolicyerna visar också hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som resultatandelssystemet kan medföra för banken.

Banken ska erbjuda sina medarbetare en total ersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig samtidigt som den följer bankens värdegrunder, är hållbar och etiskt ansvarsfull samt stöttar bankens mål och vision.

3. Definitioner och kriterier

Vid tillämpning av denna policy skall nedanstående begrepp ha följande betydelse:

Fast ersättning avser huvudsakligen den kontanta fasta lön som utbetalas månadsvis till bankens anställda. Grunden för lönesättningen är svårighetsgrad och arbetsresultat. Banken tillämpar individuell lönesättning och har som utgångspunkt att erbjuda konkurrenskraftiga och marknadsmässiga löner.

Rörlig ersättning avser en ej på förhand, till storlek eller omfattning, fastställd ersättning, ofta resultat- och eller aktivitetsbaserad. I banken utgår inte någon rörlig ersättning utöver resultatandelssystemet. Ersättning från resultatandelssystemet utgår enligt de kriterier som framgår av bankens styrdokument 104.001 Vinstandelar.

Med *uppskjuten ersättning* avses rörlig ersättning överstigande 100 tkr som skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde.

Med *diskretionär pensionsförmån* menas en pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem. Banken tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner.

4. Ansvar

Styrelsen beslutar om ersättning till VD, ledningsgruppen, kreditkommittén samt bankens kontrollfunktioner. Styrelsen beslutar också om kriterierna för bankens resultatandelssystem för samtliga anställda. Styrelsen ska inom sig utse en ledamot (ej VD), som ska ha lämplig

erfarenhet av och kunskap om riskhantering och ersättning, som skall bereda styrelsens beslut om ersättning samt åtgärder om uppföljning av tillämpningen av ersättningspolicyn. I banken är styrelseordförande utsedd till ansvarig styrelseledamot. Chef Affärsstöd är behjälplig i berednings- och uppföljningsarbetet.

Ansvarig för Riskhanteringsfunktion bistår och bidrar med riskanpassade resultatmått vid större förändringar och då även till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar bankens riskprofil och kultur. Ansvarig för riskhanteringsfunktion involveras då även i styrelseordförandens och Chef Affärsstöds berednings- och uppföljningsarbete.

Complianceansvarig ska vid större förändringar analysera hur ersättningspolicyn påverkar bankens efterlevnad av lagar och övrigt regelverk samt dess inverkan på riskkulturen. Complianceansvarig ska rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till styrelsen.

Större förändringar kan innebära att hänsyn behöver tas till nya regelverk, att nya kriterier läggs till, att kriterier tas bort eller om måltalen synnerligen förändras. Involvering av riskhanterings- och compliancefunktionen ska ske i god tid.

Vid smärre förändringar skickas ersättningspolicyn alltid för kännedom innan fastställelse till riskhanterings- och compliancefunktionen.

I de fall riskhanterings- och compliancefunktionen gör bedömningen att ersättningspolicyn riskerar att påverka bankens risk- och regelverksprofil informeras banken om det.

En oberoende kontrollfunktion ska årligen göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av bankens ersättningspolicy och dess effekter på bankens riskprofil samt hur tillämpningen överensstämmer med aktuell reglering. I granskningen ingår även att granska vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Analysen ska dokumenteras och rapporteras till styrelsen.

VD är ansvarig för implementering av denna policy. Genom denna policy ges VD bemyndigande att meddela instruktioner med detaljerade regler till utfyllnad av bestämmelserna i policyn.

Regelverksansvarig linje 1 ansvarar för uppdatering av styrdokument inklusive bilagor avseende ersättning.

Regelverksansvarig linje 1 ansvarar för att information om ersättningar till anställda offentliggörs på extern hemsida efter årlig revidering enligt bankens Policy för offentliggörande av information.

5. Utgångspunkter för beslut om bankens resultatandelssystem

Syftet med bankens resultatandelssystem är att stödja och motivera anställda till att uppnå av banken uppsatta mål. Målen får inte till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier såsom antalet distribuerade försäkringar, löptid, premiernas storlek etcetera. Även kvalitativa kriterier såsom exempelvis regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder, kundnöjdhet, hantering av eventuella klagomål etcetera ska vägas in. Det innebär att det i den rörliga delen av ersättningen även ska finnas en balans mellan kvantitativa och kvalitativa kriterier

som medför att en övervägande del av den rörliga ersättningen kommer från kvalitativa kriterier. Målen sätts med utgångspunkt från bankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende på ett sätt som är positivt för banken ur ett långsiktigt perspektiv. Resultatandelssystemet för en enskild period får inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Resultatandelssystemet till anställda ska ange ett maximalt belopp som kan utfalla och ska vara kopplat till på förhand och av styrelsen fastställda mätbara mål. Resultatandelar baserade på bankens resultat ska fastställas så att de helt bortfaller om måloppfyllelsen understiger den nivå som styrelsen definierat.

Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas av styrelsen liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning.

6. Riskbedömning

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som kan hänföras till innehållet i denna policy och resultatandelssystemet samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Ersättningspolicyn ska överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Vid utformning av bankens ersättningsystem ska hänsyn tas till de risker för intressekonflikter som kan uppkomma.

Resultatandelssystemet bygger på dels ett renodlat finansiellt resultat, dels på kvalitativa och kvantitativa kriterier som är väsentliga för att bankens ska nå sina mål.

Avsättningen till resultatandelssystemet sker årligen utifrån uppfyllandet av de mål som styrelsen fastställer för verksamheten. Den årliga avsättningen får uppgå till maximalt ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år.

Anställda i banken, exklusive VD, erhåller en individuell resultatandel i det belopp som överförs till stiftelsen. Resultatandelarna omfattar samtliga anställda med samma belopp, i förhållande till tjänstgöringsgrad. Andelarna fonderas under minst en femårsperiod. Därefter får den anställde ett erbjudande om att ta ut hela eller delar av det årets avsättning. Om inget uttag sker omfonderas andelarna i ytterligare fem år.

Vid beslut om resultatandelssystemet ska styrelsen utgå från bankens rörelseresultat rensat för extraordinära poster samt övriga omständigheter som är av väsentlig betydelse för bankens ställning. Hänsyn tas även för extraordinära händelser. Styrelsen ska också ta hänsyn till hur eventuell avsättning påverkar bankens resultat på lång sikt.

Personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

För att uppfylla reglerna kring ersättning till anställda genomförs årligen en identifieringsprocess för att identifiera all den personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. En lista över den personal/de personer som har eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil framgår av bilaga 1 till denna policy. Regelverksansvarig linje 1 ansvarar för att årligen, i samband med uppdatering av

styrdokument Policy Ersättning, se över att bilaga 1 är komplett och uppdaterad. Bedömningen ska grundas på lydelse och definitioner i FFFS 2011:1 (konsoliderad version).

Till vägledning för att bedöma om personal ska anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil används bland annat följande kriterier:

- Den anställde är ledamot i styrelsen
- Den anställde tillhör ledningen i banken
- Den anställde ansvarar för någon av funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad eller internrevision
- Den anställde är chef för ett väsentligt affärsområde
- Den anställde har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret. Detta kriterium är uppfyllt om den anställdes ersättning uppgår till 500 000 euro eller mer, är lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen till en styrelseledamot, om arbetet är förlagt i en väsentlig affärsenhet, samt om rollen har en betydande inverkan på enhetens riskprofil.

För identifierade personal/personer enligt bilaga 1 genomförs en egenbedömning som dokumenteras och av vilken det bland annat ska framgå:

- Grunden för bedömningen
- Den riskstrategi som använts
- Rollen och ansvarsområden för de interna funktioner som är delaktiga i utformning, övervakning, granskning och tillämpning av bedömningsprocessen
- Resultatet av identifieringen

Dokumentationen omfattar alla identifierade anställda samt jämförelse med föregående egenbedömning samt de anställda som identifierats men bedömts inte ha någon väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gör banken, utifrån EU:s förordning nr 2021/923 och FFFS 2011:1 2 kap 3 § följande analys.

VD, anställda som ingår i bankens ledningsgrupp, arbetstagarrepresentanter i styrelsen och anställda med det övergripande ansvaret för riskhanteringen inom banken (Risk- och Regelverksansvariga i försvarslinje 1) ingår i denna kategori. Bedömningen grundar sig på lydelsen i EU:s förordning 2021/923 artikel 3 och på att nämnda befattningshavare i banken är involverade i beslut som påverkar bankens risknivå.

Då rörlig ersättning är maximerad till ett prisbasbelopp per heltidsanställd och år omfattas anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inte av uppskjuten ersättning. Ersättningen till nämnda personalkategori är vidare anpassad på ett lämpligt sätt beaktat bankens resultat, ett fastställt maxbelopp samt personalkategoriens inverkan på bankens riskprofil. Banken upprättar därför inte någon särskild ersättningspolicy för identifierad personal som kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Personal som omfattas av 4 kap. 3 § lagen (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter

Enligt FFFS 2016:29 3 kap. 5 § ska bankens interna regler tydligt identifiera den personal som omfattas av 4 kap. 3 § lagen (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter. Vad gäller identifieringen av personal i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2016:29 3 kap. 5 § och 4 kap. 3 § lagen om verksamhet med bostadskrediter kan det konstateras att all personal omfattas med undantag av interna funktioner. Identifierad personal avser nämligen de som sätter samman, erbjuder, beviljar eller förmedlar bostadskreditavtal eller ger råd om bostadskrediter, inklusive dem som direkt leder eller ansvarar för arbetet.

Bankens resultatandelssystem får inte låta ersättningen påverkas av antalet alternativt andelen beviljade krediter eller storleken på dessa. Fast ersättning i banken är inte kopplat till antal eller storleken på förmedlade bolån.

Personal som är sysselsatt inom försäkringsdistribution respektive investeringsrådgivning

Banken har identifierat den personal som är sysselsatt inom försäkringsdistribution respektive investeringsrådgivning, inklusive de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete i banken.

Banken upprätthåller en förteckning över bankens medarbetare som tillhandahåller investeringsrådgivning samt över medarbetare med försäkringsdistributionsrätt och tillika distributörer av försäkringar.

I banken utgår inte någon rörlig ersättning som baseras på antalet genomförda investerings- eller försäkringsrådgivningar, investeringarnas storlek, försäkringsbelopp eller andra kvantitativa kriterier. Att någon rörlig ersättning inte utgår hindrar dock inte banken att ställa upp försäljningsmål, förutsatt att målen inte skapar incitament för personalen att endast rekommendera vissa produkter till nackdel för kunderna.

Ersättning till interna kontrollfunktioner

Ersättningen till de interna kontrollfunktionerna (riskhanterings- och compliancefunktionen) ska inte vara kopplad till den verksamhet som respektive kontrollfunktion ska övervaka och kontrollera och inte heller på annat sätt kunna äventyra deras objektivitet. Beslut om ersättning till kontrollfunktionerna tas av styrelsen årligen och grundas på genomförd riskbedömning samt på vilka obligatoriska granskningar som måste göras, och inte på granskningens resultat.

7. Offentliggörande av upplysningar och intern transparens

På bankens externa hemsida finns uppgifter om hur banken tillämpar regler kring ersättningar till anställda. På bankens externa hemsida finns även information om hur ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn är tillgänglig internt för all personal inom banken. Däremot blir aldrig konfidentiell information som rör enskilda medarbetare föremål för principen om intern transparens.

Personal får information om dess rörliga ersättning, inklusive hur processer och kriterier kommer att användas för att bedöma arbetsmässiga prestationer på riskprofilen. De delar som ligger till grund för bankens rörliga ersättningssystem följs upp kvartalsvis och offentliggörs för samtliga anställda.

8. Könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy är könsneutral. Ersättningspolicyn bygger på att samma principer ska gälla för kvinnor och män. Det finns en nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och är ett viktigt styrinstrument i banken för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Utöver att ersättningssystemet bygger på att samma principer ska gälla för kvinnor och män, säkerställs lika möjligheter för personal oavsett kön, vilket innebär att kvinnor och män erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke.

9. Bankens resultatandelssystem för 2023

Bankens rörliga ersättningssystem är indelat i tre delar enligt bankens styrdokument 104.001 Vinstandelar.

Resultatbaserat mål

Banken jämför sig med sparbanker med ungefär samma affärsvolym. Är banken bland de 60 procent bästa i jämförelsegruppen erhålls ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg.

SKI-Svenskt Kvalitetsindex (privat respektive företag)

Banken jämför sig med snittet av andra sparbanker. Är banken över snittet i Sparbanksgruppen erhålls ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg.

Affärsbaserade och kvalitativa mål

Affärsbaserade mål innebär att medarbetarna ska uppfylla olika uppsatta kvalitativa mål. För varje mål utfaller ett förutbestämt belopp enligt en trappstegsmodell i tre steg i den mån målen uppfylls.

10. Slutsats

Bankens resultatandelssystem syftar till långsiktigt värdeskapande och har en väl avvägd risknivå som aldrig kommer att leda till att sparbankens långsiktiga huvudmålsättning äventyras.

11. Rapportering

Avvikelser från policyn ska följas upp av en oberoende kontrollfunktion och löpande rapporteras till styrelsen utöver den årliga riskanalysen och översynen av ersättningspolicyn.

Bilaga 2

Risikanalys ersättningssystem

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/GL/2021/05
- 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
- Kapitäläckningsdirektivet (2013/36/EU)
- EBA/GL/2015/22 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy
- FFFS 2016:29 om verksamhet med bostadskrediter
- Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet (ESMA 03/04/2023)
- EU:s förordning 2019/2088 (disclosureförordningen)

1. Bakgrund och syfte

Enligt FFFS 2011:1 2 kap. 3 § ska banken i en analys beakta samtliga risker som banken är eller kan komma att bli exponerad för, inklusive risker som är förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Banken har därför att göra en analys av risker som kan hänföras till innehållet i ersättningspolicy och resultatandelssystemet.

Syftet med riskbedömningen är att analysera de risker som finns med bankens ersättningssystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

2. Risker förenade med ersättningspolicyn och ersättningssystemet

Regler kring ersättningssystem 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 banken.

2.1. Bedömning av riskerna med ersättningssystemet

Ett sunt risktagande ingår som en del i bankens affärsstrategi. Att attrahera, behålla och motivera medarbetare att uppnå de av banken uppsatta målen för bankens resultatandelssystem är en viktig del i bankens ersättningssystem.

Fast ersättning till anställda följer de riktlinjer som kollektivavtal och avtalsparter gemensamt beslutat. Mot bakgrund därav bedöms riskerna med bankens system för fast ersättning som låga.

Bankens 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. Banken tillämpar inga förmåner som enbart riktar sig till enskilda individer eller grupper.

Rörliga ersättningar till anställda riskerar å ena sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Å andra sidan utgör rörliga ersättningar ett viktigt incitament för att förverkliga bankens affärsstrategi och för att stimulera de anställda till insatser som stärker bankens verksamhet långsiktigt. I bankens ersättningssystem får därför rörliga ersättningar utgöra den största risken. Med hänsyn till följande information/punkter ur ersättningspolicyn och tillhörande instruktion får riskerna relaterade till ersättningssystemet anses rimliga och godtagbara.

- I banken utgår inte någon rörlig ersättning utöver resultatandelssystemet som utgörs av avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Beloppet som avsätts för varje medarbetare beräknas utifrån av styrelsen fastställda mål.
- Beloppet avsätts till Stiftelsen Guldeken. Stiftelsen fonderar det, och det är inte möjligt för den anställda 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. Banken eller den enskilde kan inte påverka utbetalningarna.
- Ersättningen ska inte motverka bankens långsiktiga intresse.
- Ersättningen för ett enskilt år får inte äventyra bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
- Ersättningen ska inte ha negativ inverkan på nuvarande och framtida risker.
- Den rörliga delen av ersättning ska inte utgöra en väsentlig del av total ersättning.
- Rörlig ersättning tillkommer all bankanställd personal i banken, exklusive VD.
- Rörlig ersättning får utgå med maximalt ett prisbasbelopp per bankanställd och år.
- Utbetalning bortfaller helt om bankens rörelseresultat är negativt.
- Beräkning på individnivå görs inte (förutom beräkning av tjänstgöringsgrad och annan frånvaro) vilket innebär att det rörliga ersättningssystemet bygger på och vill främja samarbete både inom och mellan verksamhetsgrenar.

3. Personal som har eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

För att identifiera vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil utgår styrelsen från de tekniska standarder som anges i EU nr 2021/923. Därmed beaktar banken samtliga risker som banken kan utsättas för. Av Policy ersättning framgår vilka kategorier av personer som bedöms ha eller kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. I bilaga 1 till Policy ersättning finns dessutom en uppräkningslista av dessa personer.

Banken har två *arbetstagarrepresentanter som är ledamöter i bankens styrelse*. Med hänsyn tagen till bland annat det totala antalet ledamöter i styrelsen bedöms inte en arbetstagarrepresentants medverkan och beslutsmandat ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Vad gäller *personer i ledande befattning* bedömer banken att dessa har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Den verkställande ledningen, exklusive VD, omfattas av bankens enda system för rörliga ersättningar (avsättning till Guldeken). Beslut om rörlig ersättning, med ett maximalt belopp, fattas av styrelsen och inte av personerna i ledande befattning. Banken bedömer att den maximala ersättningen utgör en så begränsad del av ersättningen till personerna i ledande befattning att riskincitamentet är oväsentligt. Med anledning av ovan bedömer banken det som rimligt att resultatandelar kan utgå till såväl anställda vars uppgifter kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil som övriga anställda.

Vad gäller anställd som är *ansvarig för riskhantering och regelefterlevnad* samt anställd som är *chef för ett väsentligt affärsområde* har inte dessa personer (med undantag från de anställda som också har en ledande befattning) beslutanderätt avseende bankens likviditetsförvaltning och placeringar, vilket innebär att det inom dessa områden 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 beslutanderätten är beloppsmässigt begränsad i enlighet med styrelsens kreditinstruktion bedöms personernas arbetsuppgifter inte ha en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

I banken finns *anställda som i sin yrkesroll erbjuder och tillhandahåller investerings- och försäkringsprodukter*. Banken har dock 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 därav bedöms de anställdas arbetsuppgifter inte ha en inverkan på bankens riskprofil.

Anställda som omfattas av 4 kap. 3 § lagen (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter bedöms inte heller ha en inverkan på bankens riskprofil eftersom varken bankens resultatandelssystem eller fast ersättning baseras på antalet/andelen beviljade krediter eller storleken på dessa.