

10.6 Bilaga 1 Riskanalys

Styrdokument:	Riskanalys
Gäller för:	Kinda-Ydre Sparbank
Beslutad av:	Styrelsen
Datum för beslut om fastställande:	2020-04-22
Datum för beslut om revidering senast:	2020-04-30
Dokumentägare:	VD
Tillhandahållande:	Bankens webbplats, IGS, Styrelsewebb
Konfidentiell status:	Extern information
Rättslig grund:	FFFS 2011:1, EU 604/2014

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	3
2. Analys av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på företagets riskprofil	3
2.1. Kvalitativa kriterier	3
2.1.1. Verkställande ledning	3
2.1.2. Internt stöd.....	3
2.1.3. Kontrollfunktioner	3
2.1.4. Väsentlig affärsverksamhet	3
2.1.5. Finans.....	4
2.1.6. Kreditrisk	4
2.1.7. Marknadsrisk	4
2.1.8. Godkännande av nya eller väsentliga förändringar av produkter och tjänster	4
2.2. Kvantitativa kriterier.....	4
2.2.1. Anställda med särskilt hög ersättning	4
2.3. Sammanfattning riskanalys anställda.....	4
3. Huvuddragen i det rörliga ersättningssystemet avseende utformning och resultatkriterier för verksamhetsår 2019	5
4. Kostnadsförda belopp avseende rörlig ersättning för verksamhetsår 2018.....	5
5. Sammanfattning	5

1. Bakgrund

I riskanalysen skall Kinda-Ydre Sparbanks (Bankens) styrelse identifiera, analysera och dokumentera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Styrelsen ska beakta samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerade för inklusive specifika risker som är kopplade till Bankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

Riskanalysen syftar till att skapa lämpliga incitament i ersättningspolicyn för att säkerställa ansvarsfullt handlande hos Bankens anställda.

2. Analys av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på företagets riskprofil

För att identifiera vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil utgår styrelsen från de tekniska standarder som anges i EU nr 604/2014. De tekniska standarderna anger kvalitativa och kvantitativa kriterier som innebär att vissa anställdas arbetsuppgifter per automatik har väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. Genom att använda dessa standarder i identifieringsprocessen beaktar Banken samtliga risker som Banken är eller kan komma att bli exponerad för.

2.1. Kvalitativa kriterier

2.1.1. Verkställande ledning

Den verkställande ledningen är direkt ansvariga inför styrelse eller VD. Den verkställande ledningen ansvarar för Bankens affärsområden, hantering av särskilda riskkategorier, så som t.ex. likviditetsrisker, operativa risker, samt ansvarar för den dagliga driften av verksamheten och dess risker. Den verkställande ledningen ansvarar även för strategiska eller andra grundläggande beslut om affärsverksamheten samt för dess kontrollmiljö.

Verkställande ledning anses av styrelsen vara VD, Affärschef och Ekonomichef och de anses ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil.

2.1.2. Internt stöd

VD har det löpande ansvaret för Bankens interna styrning och kontroll samt för Bankens regelefterlevnad. Banken har utlokaliserat kontrollfunktionerna via uppdragsavtal och funktionerna är därmed inte anställda i Banken. Kontrollfunktionerna omfattas inte i någon del av Bankens ersättningssystem.

VD anses därmed ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil i denna del.

2.1.3. Kontrollfunktioner

Bankens funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision är utlokaliserade till externa uppdragstagare och funktionerna omfattas per definition inte av Bankens ersättningssystem. Kontrollfunktionerna tar inte emot någon rörlig ersättning.

2.1.4. Väsentlig affärsverksamhet

Utöver de som styrelsen identifierat i Verkställande ledning finns annan anställd i Banken som leder väsentlig affärsenhet, Kreditchefen. Kreditchef är direkt ansvarig inför VD. Kreditchefen identifieras

dock av styrelsen endast som anställd vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bankens riskprofil.

2.1.5. Finans

Bankens Ekonomichef ingår i Bankens verkställande ledning och har ansvar för finansfrågor, inbegripet beskattning och budgetering samt ekonomisk analys.

Ekonomichef anses därmed ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil i denna del.

2.1.6. Kreditrisk

Banken har ingen anställd som har befogenhet att, enskilt eller som medlem i lånedlegation, exponera Banken för kreditrisk i sådan grad som de kvalitativa kriterierna anger i EU nr 604/2014.

Styrelsen bedömer att ingen anställd, ensam eller som medlem i lånedlegation och i förhållande till Bankens verksamhet, art och komplexitet, kan påverka Bankens riskprofil väsentligt.

2.1.7. Marknadsrisk

Banken har inget handelslager och utsätts därmed inte för därtill sammanhängande risker.

Banken tar dock marknadsrisk som en naturlig del inom sin likviditetsförvaltning. Styrelsen har beslutat limiter för placering av likviditetsreserv samt överskottslikviditet. Styrelsen har delegerat visst placeringsmandat till VD och Ekonomichef.

VD och Ekonomichef anses därmed ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil i denna del.

2.1.8. Godkännande av nya eller väsentliga förändringar av produkter och tjänster

Ansvarig för operativa risker ansvarar för löpande hantering av godkännande av nya eller väsentligt förändrade produkter och tjänster.

Underlaget för nya eller väsentligt förändrade produkter och tjänster diskuteras inom Bankens ledningsgrupp men beslutas av VD.

VD anses därmed ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil i denna del.

2.2. Kvantitativa kriterier

2.2.1. Anställda med särskilt hög ersättning

De kvantitativa kriterier som anges i EU nr 604/2014 träffar inte Banken på grund av dess storlek. Ingen anställd i Banken har ersättning som under ett räkenskapsår har en ersättning som uppgår till minst 500 000 Euro, eller vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den Verkställande ledningen.

2.3. Sammanfattning riskanalys anställda

Mot denna bakgrund identifieras att VD, Affärschef, Ekonomichef och Kreditchef kan påverka Bankens riskprofil väsentligt.

3. Huvuddragen i det rörliga ersättningssystemet avseende utformning och resultatkriterier för verksamhetsår 2020

Ersättning från resultatandelssystemet baseras på ett flertal parametrar, i huvudsak:

Bankens resultat

Banken ska visa en relation mellan Kostnader och Intäkter (K/I-tal) som överstiger budgetmålen, dels totalt resultat och dels resultat för kundaffären.

Kundnöjdhet

Utfallet av mätning av kundnöjdhet ska vara bättre än sparbankssnittet samt över en miniminivå.

Interna kontroller

Banken skall uppnå fastställda nivåer avseende dokumentation av krediter

Ersättningen är begränsad till högst 40 000 kr/heltidsanställd och år under förutsättning att samtliga målsättningar enligt ovan är uppfyllda. Dessutom ska vissa miniminivåer i Bankens resultat vara uppnådda annars reduceras ersättningen helt eller delvis.

4. Kostnadsförda belopp avseende rörlig ersättning för verksamhetsår 2019

Verkställande ledning omfattas ej av resultatandelssystemet.

Till Stiftelsen Guldeken utbetalades per heltidsanställd medarbetare 40 000 kr. Totalt utbetalades 929 300 kr för verksamhetsårets 2019.

5. Sammanfattning

Styrelsen anser att Bankens ersättningssystem bidrar till Bankens målsättningar eftersom det engagerar och motiverar medarbetare att nå de av Banken uppställda målen. Ersättningssystemet är väl kopplat till Bankens positiva utveckling och ekonomiska utfall. Det har inte identifierats några risker av väsentlig betydelse som skulle kunna uppmuntra risktagande hos enskilda individer eller hos medarbetarna totalt. Kontroll och rapporteringsstruktur finns fastlagd. Ersättningssystemet utgör inte heller någon betydande risk för Banken inte ska kunna fullgöra sina kortsiktiga och långsiktiga förpliktelser.