

# DALSLANDS SPARBANK

## Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen  
2020-09-28

Ersätter  
2019-09-20

### Innehållsförteckning

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

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

## 1. 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.

Policyn ska ses över årligen av styrelsen.

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.

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

Styrelsen har utöver denna policy fastställt en övergripande Personalpolicy.

## 2. Styrning

Styrelsen har det övergripande ansvaret för ersättningsfrågor i Sparbanken.

Styrelsen ska besluta om ersättningar som betalas till den verkställande ledningen och anställda med ansvar för kontrollfunktioner.

Styrelsen ansvarar också för uppföljning av tillämpningen av Sparbankens ersättningspolicy samt att policyn årligen, eller oftare vid behov, omprövas.

## 3. Riskanalys

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.

## 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 dennes ställföreträdare samt för 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 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

---

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN

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 Anställda i verkställande ledning**

Verkställande direktören (VD), dennes ställföreträdare samt Kontorschefer.

### **5.2 Anställda i ledande strategiska befattningar**

Kreditchef.

### **5.3 Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**

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

Ansvarig för riskkontrollfunktionen 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 trosbekännelse, funktionshinder, 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 iakta 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. Ersättningsystemen 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.

## 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.

Rörlig ersättning kan endast beslutas av styrelsen för ett år i taget. Rörlig ersättning kan f.n. maximalt uppgå till 50 000 kr per anställd och år.

Systemet för rörlig ersättning i Sparbanken (resultatandelssystemet) ska omfatta samtliga tillsvidareanställda. En andel i resultatandelssystemet ska vara lika stor för alla, oavsett yrkesroll, beräknat på årlig heltidstjänst och reduceras proportionerligt i förhållande till tjänstgöringsgrad. En årlig heltidstjänst ger en full resultatandel och motsvarande ger t.ex. en 50 % tjänstgöringsgrad en halv resultatandel.

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.

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

Sparbanken får inte lämna garanterad rörlig ersättning till anställd.

### 6.2.1 Rörlig ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Med anställda i kontrollfunktioner avses de som är anställda i Sparbankens riskkontrollfunktion och i funktionen för regelefterlevnad (compliance). 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 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

Ersättning från resultatandelssystemet sker normalt genom avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken. Avsatta medel bildar en gemensam fond i vilken varje anställd innehar en mot tjänstgöringsgrad motsvarande individuell andel. Utbetalning av andel i resultatandelsstiftelsen kan i normalfallet ske tidigast efter fem års fondering.

Anställd som inte ingår i den verkställande ledningen eller är anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil, har rätt att vid utbetalningstillfället välja att antingen ta ut hela eller delar av beslutad rörlig ersättning i kontanter, upp till ett visst belopp, eller låta Sparbanken göra avsättning till resultatandelsstiftelsen Guldeken.

### 8.1 Utbetalning av rörlig ersättning till verkställande ledning och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil

Lägst 60 % av rörlig ersättning för anställda i Sparbankens verkställande ledning och lägst 40 % av rörlig ersättning till övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil som under ett år uppgår till minst 100 000 kr ska vara uppskjuten i minst tre år. Uppskjuten rörlig ersättning för dessa personer ska kunna bortfalla helt om;

- kriterier som uppställts av styrelsen under treårsperioden inte möts,
- Sparbankens resultat och/eller ställning utvecklas markant negativt,
- Sparbankens ställning försvagats sedan beslut om avsättning fattats eller
- det finns särskilda skäl som talar för återtagande

Innan utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning sker ska styrelsen fastställa att endast den del som är försvarbart med hänsyn till Sparbankens finansiella situation och den anställdes resultat betalas ut.

Det ska finnas avtal med ovan nämnda anställda som möjliggör återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar under tre år från beslut om utdelning. Berörd personal ska inte tillåtas att disponera över den rörliga ersättningen under den tid som denna är möjlig att återta och de ska heller inte kunna använda några personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar i syfte att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller. Inför bedömning kring återtagande av tidigare beslutade rörliga ersättningar ska Sparbankens styrelse inhämta skriftliga omdömen från Sparbankens revisorer.

## 9. Uppföljning och kontroll

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

Sparbankens riskkontrollfunktion ska självständigt vid behov, dock minst årligen, granska så att Sparbankens ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy. Riskkontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

## 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.

---

Dokumentnamn:	Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN

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 av ersättningar

Relevant och tydlig information om Sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen, i bilaga till årsredovisningen eller på Sparbankens webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet. Syfte är att förklara hur Sparbanken uppfyller de krav som följer av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1)

Informationen ska innehålla:

- Beslutsprocess och riskbedömning för ersättningssystemet;
- mål och kriterier för ersättning (både fast och rörlig);
- räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar samt
- övriga relevanta uppgifter som följer av fastställda principer i denna policy

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

## 12. IKLU

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

# DALSLANDS SPARBANK

## Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Bilaga 1 till Ersättningspolicy

Fastställd av styrelsen  
2020-09-28

Ersätter  
2019-09-20

### 1. Riskanalysens syfte

Dalslands Sparbank har tagit fram denna riskanalys i syfte att analysera de risker som är förenade med Sparbankens policy om ersättningar 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 50 000 kr. Den rörliga ersättningens storlek beror på hur väl Sparbanken uppfyller de mål som styrelsen fastställer varje år och beroende av hur bra Sparbanken presterar som helhet. För att resultatandelar ska utfalla ska Sparbanken dels uppfylla uppställda mål dels redovisa ett positivt rörelseresultat överstigande 10 miljoner kr. Utbetalning av en del av medlen kan ske direkt, resten sätts av till resultatandelsstiftelsen Guldeken i vilken pengarna förvaltas i minst 5 år innan utbetalning sker. Risken för att Sparbankens vision och affärsidé skadas p.g.a. att Sparbanken tillhandahåller de anställda en möjlighet till resultatandelar ter sig minimal.

Rörliga ersättningar understigande 100 000 kr kan enligt Finansinspektionens beslutspromemoria FI Dnr 10-9254 per 2011-02-17, inte anses skapa tillräckliga incitament för högt risktagande och behöver därmed inte skjutas upp. Eftersom det maximala beloppet 50 000 kr är fastställt och 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

---

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN



mellan fast och rörlig ersättning. Målen 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 miljarder kr är Sparbanken, per Finansinspektionens definition, inte ett "betydande företag" eftersom det krävs minst 500 miljarder kr i balansomslutning. Därför kommer regler rörande betydande företag inte att tillämpas av Sparbanken.

## 2.3 Sparbankens organisation

Sparbankens verkställande direktör (VD) har det övergripande operativa ansvaret för Sparbankens verksamhet och är sålunda den som väsentligen kan påverka Sparbankens risknivå. VD ska sköta den löpande förvaltningen av Sparbanken (se instruktion Delegering av befogenheter) och är ansvarig inför styrelsen. Vid VD:s frånvaro övertar dennes ställföreträdare detta 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 lednings-grupp består av VD, dennes ställföreträdare, Kontorschefer och en personalrepresentant. Beslut i ledningsgruppen fattas av VD. Ställföreträdande VD och Kontorschefer 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 styrelsens Delegering av kreditbeslut. 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 ersättningssystem som rör Sparbankens inlåning.

---

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN

### 2.4.3 Placeringar

I huvudsak sker placeringar av kundens 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, rån m.m. och torde inte åvila någon enskild yrkesgrupp och ersättningar utan Sparbanken som helhet.

### 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 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 styrelsens finanspolicy inom vissa beloppsbegränsningar.

### 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.

---

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningsystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN

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 avställda har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Sparbankens riskprofil.

#### **3.1 Verkställande ledning**

Verkställande direktören (VD), dennes ställföreträdare samt Kontorschefer.

#### **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 och regelefterlevnad (compliance).

Sparbanken har även ett riskråd vilket består av styrelsens utskott Direktionen men denna kontrollerar inte risker.

Ansvarig för riskkontrollfunktionen är inte anställd i Sparbanken och omfattas därmed inte av Sparbankens ersättningssystem.

Ansvarig för funktionen för regelefterlevnad (compliance) 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

---

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN

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.

---

Dokumentnamn:	Analys av risker förenade med Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1 till Ersättningspolicy
Beslutas av:	Styrelsen
Dokumentägare:	Affärsstöd, Ulrika Gustafsson (p234ulg)
Informationsklass:	ÖPPEN