

10.6 Bilaga 1 Riskanalys

Styrdokument:	Riskanalys
Gäller för:	Åtvidabergs Sparbank
Beslutad av:	Styrelsen
Datum för beslut om fastställande:	2021-06-21
Datum för beslut om revidering senast:	2022-04-30
Dokumentägare:	VD
Tillhandahållande:	Bankens webbplats, SORC, Styrelsewebb
Konfidentiell status:	Extern information
Rättslig grund:	FFFS 2011:1, EU 604/2014, FFFS 2014:1, FFFS 2016:29, Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2018:10

Innehåll

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.	<i>Ledamot i styrelsen</i>	3
2.1.2.	<i>Verkställande ledning</i>	3
2.1.3.	<i>Kontrollfunktioner</i>	3
2.1.4.	<i>Internt stöd som är väsentligt för verksamheten</i>	4
2.1.5.	<i>Väsentlig affärsverksamhet</i>	4
2.1.6.	<i>Finans</i>	4
2.1.7.	<i>Kreditrisk</i>	4
2.1.8.	<i>Marknadsrisk</i>	4
2.1.9.	<i>Godkännande av nya eller väsentliga förändringar av produkter och tjänster</i>	4
2.2.	Kvantitativa kriterier	4
2.2.1.	<i>Anställda med särskilt hög ersättning</i>	4
2.3.	Sammanfattning riskanalys anställda	5
3.	Huvuddragen i det rörliga ersättningssystemet avseende utformning och resultatkriterier för verksamhetsår 2021	5
4.	Kostnadsförda belopp avseende rörlig ersättning för verksamhetsår 2020	5
5.	Sammanfattning	5

1. Bakgrund

I riskanalysen skall Åtvidabergs 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. Banken skall utöver dessa standarder även beakta vilka anställda som kan påverka Bankens riskprofil väsentligt utifrån Bankens egna omständigheter.

2.1. Kvalitativa kriterier

2.1.1. Ledamot i styrelsen

Styrelsen har det yttersta ansvaret för Banken och för dess strategi och verksamhet och kan därför alltid ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. Styrelsens ledamöter har inte rätt till rörlig ersättning, fast ersättning till ledamöter beslutas av stämman.

VD är anställd och ledamot i styrelsen. Vice VD är suppleant i styrelsen. VD och vice VD omfattas av ersättningssystemet.

2.1.2. 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, Vice VD och Ekonomichef och de anses ha väsentlig påverkan på Bankens riskprofil.

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. Internt stöd som är väsentligt för verksamheten

Banken har utlokaliserat visst internt stöd som är nödvändig för driften av verksamheten. Funktionerna som ansvarar för att tillhandahålla internt stöd är inte anställda i Banken och omfattas därmed per definition inte av ersättningssystemet, de tar heller inte emot någon rörlig ersättning. Funktionerna har inte heller befogenhet att fatta beslut inom dessa områden. Funktionerna bedöms därmed inte exponera Banken för betydande operativa risker eller andra risker.

2.1.5. Väsentlig affärsverksamhet

Utöver verkställande ledning finns ingen enskild anställd som ansvarar eller har beslutsmandat för väsentlig affärsverksamhet.

2.1.6. Finans

Bankens Ekonomichef har i samråd med VD ansvar för finansfrågor, budgetering samt ekonomisk analys. Beslut om hur Bankens likviditet skall placeras fattas av VD. VD kan således, inom ramen för de gränser som följer av gällande regler om kapitaltäckning samt styrelsens interna regler för riskhantering, i viss mån påverka Bankens finansiella risknivå.

Banken har via uppdragsavtal utlokaliserat Ekonomichef som därmed per definition inte omfattas av Bankens ersättningssystem. Ekonomichef mottar inte någon rörlig ersättning.

Utöver VD bedöms ingen annan anställd påverka Bankens riskprofil väsentligt i denna del.

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

2.1.8. Marknadsrisk

Banken har inget handelslager och utsätts därmed inte för 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. Ekonomichef är inte anställd i Banken och omfattas per definition inte av Bankens ersättningssystem och mottar inte någon rörlig ersättning.

Utöver VD bedöms ingen annan anställd påverka Bankens riskprofil i denna del.

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

Vice VD ansvarar för löpande hantering av godkännande av nya eller väsentligt förändrade produkter och tjänster. Beslut om godkännande eller avslag fattas inom ramen för Bankens ledningsgrupp.

Ledningsgruppen är ett rådgivande organ, slutligt beslut fattas av VD.

Utöver VD bedöms ingen annan anställd påverka 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, Vice VD och Ekonomichef kan påverka Bankens riskprofil väsentligt.

3. Huvuddragen i det rörliga ersättningssystemet avseende utformning och resultatkriterier för verksamhetsår 2021

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

Bankens resultat

Banken ska visa ett positivt resultat som överstiger budgetmålen.

Aktivitet

Medarbetarnas aktiviteter med kunder, kundbesök och kundmöten.

Ersättningen är begränsad till högst 40 000 kr/heltidsanställd under verksamhetsåret 2021 under förutsättning att Bankens resultat överstiger 10 miljoner kr efter kreditförluster, samt att samtliga delmål inom Guldeken är uppfyllda.

4. Kostnadsförda belopp avseende rörlig ersättning för verksamhetsår 2020

Verkställande ledning omfattas av resultatandelssystemet.

För samtliga anställda, inklusive verkställande ledning, utbetalades till Stiftelsen Guldeken 10 000 kr/heltidsanställd, totalt 141 667 kr för verksamhetsåret 2020.

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 skall kunna fullgöra sina kortsiktiga och långsiktiga förpliktelser.