

Bilaga 1 Riskbedömning

Bakgrund

Sparbanken ska ha ett ersättningssystem som främjar sund och effektiv riskhantering och som motverkar överdrivet risktagande. För att säkerställa att så är fallet ska bankens ersättningssystem regelbundet ses över.

Syfte

Syftet med denna riskbedömning är att analysera de risker som finns med Sparbanken Västra Mälardalens ersättningspolicy och ersättningssystem samt identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur.

Metod

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Nyss nämnda ska också vara till grund vid genomförandet av riskbedömningen.

Vid bedömningens genomförande ska sparbanken också undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

Riskutskottet ska undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital, likviditet samt sannolikheten och tidpunkten för företagets resultat.

När det gäller bedömningen av vilka anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gäller framförallt VD och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier. Risker som tagits och hur de hanteras är de viktigaste faktorerna för bankens riskprofil. Riskbedömningen kan emellertid visa att det finns personal i dessa kategorier, som trots sin position inte kan påverka företagets risknivå i väsentlig utsträckning. Dessa personer kan då undantas. Skälen för detta ska dokumenteras i riskbedömningen.

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem

Sparbankens storlek, verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Sparbanken Västra Mälardalen är en självständig sparbank vars verksamhetsområde omfattar triangeln inom Västerås, Eskilstuna och Örebro kommun. Sparbanken har 3 kontor och bedriver en traditionell sparbanksrörelse riktad till privat- och företagskunder. Verksamheten innefattar huvudsakligen utlåning, inlåning, finansiell rådgivning och försäkring. Sparbanken bedriver inte egen handel med värdepapper. Antalet anställda är ca 80 årsarbetare.

Resultatandelsstiftelsen Guldeken i Sparbanken Västra Mälardalen

Samtliga anställda omfattas av sparbankens resultatandelssystem. Utfallet av resultatandelssystemet baseras på av styrelsen beslutade mål. Maximal avsättning uppgår till 2 prisbasbelopp per heltidsanställd och år. Sparbankens resultatandelssystem bygger på riskjusterar resultat och kundnöjdhet. Utfallande

belopp avsätts till Stiftelsen Guldeken. Utbetalning av andel sker tidigast efter fem års fondering.

Risker med Sparbanken Västra Mälardalens ersättningspolicy och ersättningssystem

Sparbankens ersättningspolicy och ersättningssystem får aldrig innebära att de äventyrar sparbankens möjlighet att fullgöra sina förpliktelser. I sparbanken ska endast finnas ett resultatandelssystem som är lika för alla som omfattas. Ersättningen genom vinstandelar avser ett marginellt belopp och utgör inte någon risk för sparbanken. Maximalt utfall ger ett sammanlagt belopp som motsvarar ca 0,6 procent av sparbankens nuvarande egna kapital.

Överensstämmelse med Sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen

Syftet med Resultatandelssystemet Guldeken är att stödja och motivera medarbetare till att uppnå av styrelsen uppsatta mål. Målen sätts med utgångspunkt från sparbankens strategiska plan och ska leda till att styra beteende och försäljning på ett sätt som är långsiktigt bra för sparbanken.

Särskilt reglerad personal

Sparbanken har identifierat nedanstående befattningshavare inom respektive kategori.

- **Verkställande ledning**

Till denna grupp räknas VD, vVD, Finanschef, Marknadschef och Personalchef. Beslut avseende ersättningar fattas av Styrelsen.

- **Anställda i ledande strategiska befattningar**

Till denna kategori har ingen identifierats.

- **Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**

Till denna grupp räknas ansvarig för Riskkontrollfunktionen och Compliancefunktion. Beslut avseende ersättningar fattas av Styrelsen.

- **Rishtagare**

Till denna grupp räknas medlemmar i högsta tjänstemannadelegation avseende kreditbeslut samt medlemmar i finansdelegation. Beslut avseende ersättningar fattas av närmaste chef.

- **Anställda som har en motsvarande nivå på ersättningen som den verkställande ledningen**

Dessa förtecknas hos Personalchef. Beslut avseende ersättningar fattas av närmaste chef.

Slutsats

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

Lönesättningen ska ske professionellt och enligt uppgjorda överenskommelser kring löneprinciperna. Den ska utformas för att vara en drivkraft för utvecklingen av medarbetarnas kompetens och arbetsuppgifter i syfte att stimulera till varaktig lönsamhet och ökad konkurrenskraft. Lön utgör ersättning till medarbetare för utfört arbete och är ett av flera sätt för sparbanken att ersätta, stimulera och även styra medarbetarna till goda insatser i syfte att uppnå sparbankens mål. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sätts utifrån följande lönekriterier;

- **Yrkesrollens/befattningens svårighetsgrad.** Komplexitet och krav på ansvar och kompetens.
- **Hur arbetet utförs och med vilka resultat/effekter.** Förmåga att omsätta kunskaper i verksamheten, samarbets- och omdömesförmåga samt drivkraft.
- Förutsättningarna på **arbetsmarknaden med utbud och efterfrågan** samt löneläge.
- Sparbankens möjlighet till lönesättning med hänsyn till **resultatnivå.**