

Sparbanken Gotland



Ersättningspolicy

Version

2021.01

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnummer	<i>2021.01</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Gotland</i>	Distribution	<i>Ej aktuellt</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk (mapp "Styrelsens policys och instruktioner") samt Styrelsewebben (Fliken Dokument: Styrning och Risk/Styrning och Kontroll).</i>
Fastställelse och revision	<i>Minst årsvis eller oftare vid behov</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-08</i>	Sidan	<i>1</i>

Innehåll

Externa regelverk	2
Interna regelverk.....	2
1. Syfte och mål.....	2
2. Definitioner	2
3. Organisation och ansvar.....	3
3.1 Beslut om ersättningar och riskbedömning	3
3.2 Särskilt reglerad personal.....	4
3.3 Ersättningspolicys upprättande samt årlig omprövning	4
4. Ersättningspolicys förenlighet med integrering av hållbarhetsrisker	4
5. Uppföljning och kontroll	5
6. Information	5
6.1 Information till anställda.....	5
6.2 Offentliggörande	5

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnummer	<i>2021.01</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Gotland</i>	Distribution	<i>Ej aktuellt</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk (mapp "Styrelsens policys och instruktioner") samt Styrelsewebben (Fliken Dokument: Styrning och Risk/Styrning och Kontroll).</i>
Fastställelse och revision	<i>Minst årsvis eller oftare vid behov</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-08</i>	Sidan	<i>2</i>

Externa regelverk

Finansinspektionen

- FFFS 2011:1 Om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.
- FFFS 2014:1 om styrning, riskhantering och kontroll.
- FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar

Interna regelverk

Personal- och arbetsmiljöpolicy

1. Syfte och mål

Syftet med denna policy är att styrelsen ska ange grunder och principer för ersättningar till anställda i sparbanken samt hur styrelsen ska styra, analysera, mäta och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra för sparbanken, direkt (ekonomisk skada) eller indirekt (allmänhetens förtroende). Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

Sparbankens långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse bedriva verksamheten på ett sådant sätt att sparbankens förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning). Sparbanken ska därför ha ett ersättningssystem som är förenlig med och som främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med sparbankens affärsstrategi, mål, värderingar, vara rimligt och kopplat till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för sparbanken.

2. Definitioner

Gällande regelverk gör skillnad på särskilt reglerad personal och icke särskilt reglerad personal. Skillnaden mellan dessa två personalgrupper består i att styrelsen själv måste fatta beslut om ersättning till den särskilt reglerade personalen medan ersättningsbeslut för övrig personal får delegeras till vd.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnummer	<i>2021.01</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Gotland</i>	Distribution	<i>Ej aktuellt</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk (mapp "Styrelsens policys och instruktioner") samt Styrelsewebben (Fliken Dokument: Styrning och Risk/Styrning och Kontroll).</i>
Fastställelse och revision	<i>Minst årsvis eller oftare vid behov</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-08</i>	Sidan	<i>3</i>

Gällande regelverk drar också en tydlig skiljelinje mellan;

- fast grundlön, som i första hand bör återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdas arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet, och
- rörlig ersättning, som bör återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdas arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Den rörliga ersättningen karakteriseras av att den inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

3. Organisation och ansvar

3.1 Beslut om ersättningar och riskbedömning

Sparbankens anställda uppbär en kontant fast lön som utbetalas månadsvis för innevarande månad. Sparbanken tillämpar ingen rörlig ersättning.

De risker som förknippas med anställd personal behandlas i behörig ordning inom ramen för sparbankens arbete med riskkontroll samt inom ramen för bankens budget och någon särskild riskbedömning kopplad till ersättningssystem görs inte.

Beslut om ersättning till särskilt reglerad personal bereds av vd och fattas av styrelsen.

Övriga ersättningsbeslut fattas av vd.

Sparbankens styrelse har fattat beslut om att det från och med verksamhetsåret 2020 och framåt finns möjlighet för sparbanken att göra avsättningar till Stiftelsen Guldeken för personalens räkning. Stiftelsen Guldeken är en resultatandelsstiftelse för anställda i sparbanker och för anställda i tidigare Sparbanken Sverige. Genom årliga avsättningar får den anställda i sparbanken del i resultatet som de bidragit till att åstadkomma.

Avsättningen till Stiftelsen Guldeken ska ställas i relation till kriterier som styrelsen fastställer utifrån sparbankens övergripande mål och strategier. Beroende på hur väl kriterierna uppfylls sätts en andel av resultatet av till. Avsättningen görs med lika andelar till samtliga anställda, oberoende av exempelvis lön och befattning. Tilldelningen är endast justerad med hänsyn till arbetstid. Maximal avsättning per år och anställd är 25 000 kr. Enligt Stiftelsen Guldeken's utbetalningsregler sker utbetalning tidigast efter fem års fondering. Avsättningar som görs till Stiftelsen Guldeken är inte rörliga ersättningar.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnummer	<i>2021.01</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Gotland</i>	Distribution	<i>Ej aktuellt</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk (mapp "Styrelsens policys och instruktioner") samt Styrelsewebben (Fliken Dokument: Styrning och Risk/Styrning och Kontroll).</i>
Fastställelse och revision	<i>Minst årsvis eller oftare vid behov</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-08</i>	Sidan	<i>4</i>

3.2 Särskilt reglerad personal

Enligt gällande regelverk ska särskilt reglerad personal anses omfatta åtminstone anställda som ingår i den verkställande ledningen och anställda i bankens kontrollfunktioner. I Sparbanken Gotland ska således vd och anställda i kontrollfunktionerna behandlas som särskilt reglerad personal. Utöver dessa har sparbankens styrelse beslutat att vd:s ersättare bör behandlas som särskilt reglerad personal.

3.3 Ersättningspolicys upprättande samt årlig omprövning

Sparbanken är skyldig att upprätta och implementera en ersättningspolicy som omfattar alla anställda. Policyn skall utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till sparbankens storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Policyn fastställs av sparbankens styrelse och omprövas årsvis eller oftare vid behov.

4. Ersättningspolicyns förenlighet med integrering av hållbarhetsrisker

Enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn (disclosureförordningen) ska finansiella rådgivare i sina ersättningspolicys inkludera information om hur dessa policys är förenliga med integreringen av hållbarhetsrisker. Då sparbanken tillhandahåller investeringsrådgivning, är sparbanken en sådan finansiell rådgivare som där avses.

Sparbanken betalar endast ut fast lön till sina anställda. Sparbanken betalar således inte ut någon rörlig ersättning eller provision som är beroende av en enskild anställds befattning, lön eller prestation.

De avsättningar som kan göras till resultatandelsstiftelsen Guldeken är kollektiva avsättningar. Som beskrivits i avsnitt 3.1 är dessa avsättningar beroende av hur väl de av styrelsen fastställda kriterierna uppfylls. Avsättningar görs med lika andelar till samtliga anställda, oberoende av exempelvis lön och befattning.

Då sparbanken inte tillämpar någon rörlig ersättning eller annan ersättning som kan få inverkan på den investerings- och försäkringsrådgivning som sparbanken tillhandahåller, är sparbankens ersättningspolicy förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker.

Dokumentnamn	<i>Ersättningspolicy</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnummer	<i>2021.01</i>	Ansvarig för implementering	<i>VD</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Gotland</i>	Distribution	<i>Ej aktuellt</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk (mapp "Styrelsens policys och instruktioner") samt Styrelsewebben (Fliken Dokument: Styrning och Risk/Styrning och Kontroll).</i>
Fastställelse och revision	<i>Minst årsvis eller oftare vid behov</i>	Informationstyp	<i>Öppen</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-08</i>	Sidan	<i>5</i>

5. Uppföljning och kontroll

Vd ansvarar för löpande uppföljning av sparbankens ersättningsystem.

Sparbankens internrevision eller compliancefunktion ska vid behov och minst en gång årligen granska efterlevnaden av ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

6. Information

6.1 Information till anställda

Sparbankens ledning ska informera de anställda som berörs av ersättningspolicyn.

6.2 Offentliggörande

Relevant och tydlig information om sparbankens ersättningar ska lämnas i årsredovisningen och på sparbankens webbplats. Denna policy är godkänd för offentliggörande i sin helhet.