

Retningslinjer for godtgjørelse

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
9	Totalrevisjon	15.12.22	Styret 22/121
10	Nytt pkt side 5 - spesielt om rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte	14.12.2023	Styret 23/143
11	Nytt side 2-ansatte med kredittansvar og side 5 informasjonsplikt	17.12.2024	Styret/24.171
12	Noen nye pkt side 2- om bankens godtgjørelsesordning	18.12.2025	Styret/25.142

Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
Om bankens godtgjørelsesordning	2
Styrets ansvar	3
Godtgjørelsesutvalg	3
Former for godtgjørelse	3
Gruppering av ansatte	4
Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse	4
Internkontroll og rapportering	5
Informasjonsplikt	5
Spesielt om rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte	5

Retningslinjer for godtgjørelse

OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og for andre ansatte med kontrolloppgaver.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- bidra til etterlevelse av etiske standarder og regulatoriske krav
- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
 - bidra til lik belønning for likt arbeid, og inneholde mekanismer for å identifisere og rette opp lønnsforskjeller basert på kjønn, etnisitet og andre sosiale faktorer
- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- bidra til mangfold blant ansatte
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til ansattes trivsel og utvikling, ved blant annet å hensynta indikatorer for medarbeidertilfredshet, turnover og behov for kompetanseheving
- bidra til at ansatte og ledere fremmer miljøvennlige initiativer i banken og i sine avdelinger
- bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotaking enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas
- bidra til å unngå interessekonflikter

Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med Finanstilsynets tilhørende rundskriv.

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8).

STYRETS ANSVAR

Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, herunder endringer eller unntak fra disse. Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken. I utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret innspill fra risikostyrings – og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i banken. Styret skal også godkjenne endringer eller unntak fra disse retningslinjene, og vurdere/overvåke effektene.

GODTGJØRELSESUTVALG

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg. Utvalget består av styret i sin helhet. For andre styreutvalg gir styreinstruksen nærmere beskrivelse av retningslinjer for utnevning, protokollering med videre. Bestemmelsene gjelder tilsvarende for godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttet av styret.

Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal godtgjørelsesutvalget innhente synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikojustere resultatene er tilfredsstillende.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Andre former for godtgjørelse enn lønn kan være:

- Naturalytelser
- Bonuser
- Tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer/egenkapitalbevis i banken eller datterselskap.
- Pensjonsordninger
- Etterlønnordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønnsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,

- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

GRUPPERING AV ANSATTE

Banken definerer hvem som er

1. **ledende ansatte**
2. **andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering**
3. **ansatte med kontrolloppgaver**

Ved definisjonen av hvem som skal inngå i de forskjellige gruppene, har banken lagt et konservativt skjønn til grunn. Dette innebærer at eventuelle tvilstilfeller er definert å inngå i de ulike gruppene.

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte:

- Bankens styre
- Adm. banksjef John Sigurd Bjørknes
- Øvrige medlemmer av ledergruppa:
 - o Banksjef Kreditt Ole-Einar Holth
 - o Banksjef PM Kine M. Holtet

Følgende ansatte defineres som andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering:

- Kunderådgiver BM Carl-Fredrik Havnås
- Leder Forsikring Jørn-Erik Sether
- Leder Plassering og Pensjon Simen Fjuk Vestreng
- AHV-leder Inger-Johanne W. Haneborg
- HR ansvarlig Monica Gløtta

Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrolloppgaver:

- Leder Risiko & Etterlevelse Hege Bakken Bergersen
- Leder depot Vivian Katralen
- IKT ansvarlig og Personvernansvarlig Cathrine Haneborg
- Regnskapsansvarlige Renate A Johnsen

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

Banken kan ha en ordning for overskuddsdeling/kvartalsvis bonus innenfor følgende kriterier

- omfatter alle ansatte
- er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte

- skal vurderes hvert kvartal
- kan utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn pr. år.

I spesielle tilfeller kan adm. banksjef gi en ekstraordinær ytelse til enkeltpersoner.

En nærmere beskrivelse av ordningen, budsjetter og måltall ligger til enhver tid tilgjengelig på bankens intranett.

INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse. En rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen skal forelegges styret. Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner.

Rapporten skal legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

INFORMASJONSPLIKT

I henhold til norsk lovgivning, spesielt allmennaksjeloven § 6-16a og § 6-16b (ref. forskrift om årsregnskap for banker), må norske sparebanker opplyse om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i årsregnskapet.

SPESIELT OM RAPPORTERING AV GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Styret skal fastsette Adm. Banksjef sine betingelser, alle øvrige ansatte følger disse retningslinjene. Forstanderskapet fastsetter disse retningslinjene og styreinstruksen.

Banken skal utarbeide en separat godtgjørelsesrapport for sine ledende ansatte. Med ledende ansatte menes personer som banken har definert i disse retningslinjene.

Lederlønsrapporten sendes til aksjonærene i forkant av Forstanderskapsmøte, normalt 2 uker før for børsnoterte foretak, og må være kontrollert av revisor i forkant. Både retningslinjer og godtgjørelsesrapport skal publiseres på bankens nettside.

Rapporten skal inneholde opplysninger om godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Det skal opplyses om (dersom det er relevant):

- Samlet godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i løpet av regnskapsåret, fordelt på bestanddel.

- Faste og variable godtgjørelses forholdsmessige andel.
- Beskrivelse av hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til bankens langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.
- Minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, bankens resultater og den gjennomsnittlige lønnen i bankens på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i banken enn ledende personer.
- Godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern eller foretaksgruppe.
- Antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingene i banken eller andre foretak innenfor samme konsern eller foretaksgruppe som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene, herunder tegningskurs, tegningsfrist og eventuelle endringer av disse. Opplysningene skal være egnet til å dokumentere om vilkårene er markedsmessige.
- Bankens bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende person som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse. Dette omfatter den ledende personens navn, vilkår for kravet og beløp som tilbakekreves. Banken kan velge hvorvidt årsaken til tilbakekrevingen skal oppgis.
- Eventuelle unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjer som nevnt i forskrift om godtgjørelse til ledende ansatte, § 4 første ledd nr. 5, eller om retningslinjene er fraveket grunnet særlige omstendigheter som nevnt i § 4 fjerde ledd. Omstendigheten og hvilke deler av retningslinjene som er fraveket, skal i så tilfelle beskrives.