

Policy for styring av godtgjørelse

Versjon: 3.1
Vedtatt: 22.04.2024



SpareBank
HALLINGDAL VALDRES



Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn for og formål med dokumentet	3
2. Definisjoner	3
3. Forholdet til annet særlig relevant regelverk.....	4
4. Mål	5
5. De fire strategiske hovedretningene.....	5
5.1 Lønnsom drift.....	5
5.2 Klima og natur (E).....	5
5.3 Sosialt ansvar (S).....	5
5.3.1 Grunnlønn	6
5.3.2 Pensjonsordninger, forsikringer, m.m.	6
5.3.3 Bonusordning:	7
5.4 Selskapsstyring (G).....	7
6. Roller og ansvar	8
7. Rammer for risiko.....	9
8. Strategier for risikostyring	9
9. Kontrolltiltak for området.....	9
10. Revidering og endringer	10

1. Bakgrunn for og formål med dokumentet

Finansforetaksforskriften av 09.12.2016, sist endret 05.02.2024, kap. 15, del I, omhandler godtgjørelse for kredittinstitusjoner og verdipapirforetak. EBA (European Banking Authority) publiserte 2. juli 2021 reviderte retningslinjer for godtgjørelsesordninger. Finanstilsynet har bekreftet at disse gjelder for norske finansinstitusjoner selv om de delvis er innarbeidet i Finansforetaksforskriften.

Foretaket skal ha en godtgjørelsesordning for alle ansatte som er tilpasset foretakets størrelse og organisering og virksomhetens art, omfang og kompleksitet. Godtgjørelsesordningen skal ha særlige regler for ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil, og vurdere om det skal gjelde for alle ansatte i foretaket.

Finansforetaksforskriften, kap. 15, del III, omhandler godtgjørelse til agenter. Godtgjørelse til agenter – finansmeglerforetak og finansagentforetak- skal være i tråd med reglene i god forretningsskikk og slik at det ikke svekker evnen til å ivareta kundens interesser på best måte.

Godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil er regulert i finansforetakslovens kapittel 15 og finansforetaksforskriften kapittel 15.

Selv om regnskaps- og eiendomsmeglervirksomheten ikke direkte omfattes av Finansforetaksforskriften § 15-1, skal det ifølge Finanstilsynets EBAs retningslinjer (European Banking Authority) fremgå at datterselskaper som er konsolidert også skal omfattes av regelverket. Foretaket må vurdere om det er identifiserte ansatte i datterselskap og sikre at eventuell variabel godtgjørelse er i tråd med forskriften. Det vises til kapittel 5.3.3 vedr. bonusordning i meglerforetaket.

Hovedhensikten med forskriften er å etablere godtgjørelsesordninger for foretak som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av, og kontroll med, foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter og være kjønnsnøytrale. Forbrukernes interesser, spesielt i råd- og kredittgivning, skal ikke påvirkes av godtgjørelsesordningene i foretaket.

Foretaket skal etter forskriften § 15-1 annet ledd offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning, herunder informasjon om hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse, kriterier for fastsettelse av eventuell variabel godtgjørelse, samt kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte, til ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, til andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse samt til ansatte med kontrolloppgaver. Dette dokumentet er offentliggjort i sin helhet på konsernets nettside. Årsrapporten gir i egen note kvantitativ informasjon iht. forskriften.

Policy-dokumentet skal omhandle:

- Retningslinjene som konsernet skal følge
- Hvilke tiltak konsernet bør implementere for å redusere risiko
- Oppfølging og rapportering i henhold til mål og relevante måleparameter

2. Definisjoner

Godtgjørelse:

Godtgjørelse omfatter alle godtgjørelser og fordeler til en ansatt som angitt i Finansforetaksforskriften § 15-1 tredje ledd. Dette omfatter lønn og andre kontantgodtgjørelser i tillegg godtgjørelse i form av;

- Naturalytelser
- Tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet
- Pensjonsordninger

- Etterlønnsordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen

Ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil - §15-2 i Finansforetaksforskriften:

Ansatte / tillitsvalgte med følgende arbeidsoppgaver vurderes å tilhøre denne gruppen:

- Medlemmer av bankens morbankstyre.
- Øverste leder for konsernet/selskapet.
- Personer i konsernledelsen.
- Faglig leder datterselskap.
- Styring av kredittområdet.
- Kredittfullmakt over kr 10 mill.
- Styring av likviditet og balanse.
- Styring av den operasjonelle risikoen (ledere i etablerte ledergrupper som har innvirkning på morbankens virksomhet).
- Styring/rapportering på IKT.
- Styring/rapportering på personalpolitikk og ansattavtaler
- Styring/rapportering av risikoeksponering / compliance / internkontroll
- Styring/rapportering på AHV

Ansatte som har rett til en betydelig godtgjørelse i det forutgående regnskapsåret, forutsatt at:

- samlet godtgjørelse til den ansatte er lik eller høyere enn 500.000 euro, og er lik eller høyere enn gjennomsnittlig godtgjørelse til personer som nevnt i bokstav a, og
- den ansatte utfører arbeid i en vesentlig forretningsenhet og arbeidets art har vesentlig innflytelse på forretningsenhetens risikoprofil.

3. Forholdet til annet særlig relevant regelverk

Eget regelverk:

- Styringsdokument for risikostyring i SpareBank 1 Hallingdal Valdres
- Våre prinsipper for miljø, etikk, samfunnsansvar og bærekraft.
- Etske retningslinjer

Annet regelverk:

Lover og forskrifter, herunder:

Forskrift av 9 desember 2016 for finansforetak og finanskonsern.

Allmennaksjeloven

European Banking Authority – [Guidelines on sound remuneration policies](#) EBA-2021-04-

<http://www.finanstilsynet.no/>

Lov og forskrift om låneformidling.

§15-5 omhandler delvis unntak for visse foretak. SpareBank 1 Hallingdal Valdres er ikke et stort foretak etter CRR/CRD IV-forskriften § 2a første ledd og Finanstilsynet har ikke enkeltvedtak på en annen definisjon for virksomheten. Foretakets begrensede konsesjon for verdipapirforetak omfattes av unntaket.

4. Mål

Konsernet har som mål å etablere godtgjørelsesordninger som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter, og samtidig stimulere til samarbeid for å løfte hele konsernet til ønsket nivå.

Konsernets strategi er en konkurransedyktig fastlønn med evt. tillegg av overtid som hovedgodtgjørelse for arbeidet som utføres. Pensjonsordningene skal være konkurransedyktige og tilpasses gjeldende lovgivning. Variabel godtgjørelse kan benyttes som motivasjonselement for å stimulere til positiv varig adferdsendring og som en mulighet for å beholde ansatte i en minimumsperiode

Godtgjørelsen skal være kjønnsnøytral. Like arbeidsfunksjoner og lik verdiskapning skal gi lik godtgjørelse uavhengig av kjønn.

Det er ønskelig at ansatte skal ha en tilfredsstillende lønnsutvikling basert på utviklingen i egen produksjon/resultatbidrag. Lønnsevnen må gjenspeile den totale godtgjørelsen innenfor de ulike virksomhetsområdene.

5. De fire strategiske hovedretningene

Lønnsomhet, miljø, sosialt ansvar og eierskapsstyring er de fire hovedretningene.

5.1 Lønnsom drift

Godtgjørelsesordningene skal bidra til:

- Lave tap i virksomhetene gjennom moderat risiko fordi godtgjørelsesordningen motvirker høy risikotaking.
- Ivaretagelse av kundenes interesser som igjen ikke medfører redusert kundetilfredshet, klager og evt. erstatninger.
- Holde turnover og kompetansenivå på ønsket nivå.
- Stimulere den samlede verdiskapningen i konsernet.

5.2 Klima og natur (E)

Godtgjørelsesordningen skal bidra til å nå nullutslippsmålet i 2050. Alle ytelser skal vurderes opp mot dette målet og avvikles innen 2030 dersom de gir en negativ innvirkning på målsettingen. Dette gjelder spesielt alle former for naturalytelser.

5.3 Sosialt ansvar (S)

Ansatte:

Den totale økonomiske godtgjørelsen for konsernets ansatte består av tre hovedkomponenter;

- Den første delen omhandler grunnlønn som følger av kompetansekrav til stillingen og individuell lønnsutvikling basert på leders vurdering av kompetanse (utvikling), prestasjoner og måloppnåelse. Disse er omtalt i avsnitt 5.3.1.1.
- Den andre delen består av pensjonsordninger, forsikringer og andre faste ytelser. Disse er omtalt i avsnitt 5.3.2.2.
- Den tredje delen består av en variabel godtgjørelse, etter konsernets ulike ordninger for bonus og overskuddsdeling. Disse er omtalt i avsnitt 5.3.3.3.

Konsernets ulike virksomhetsområder har ulik praksis på kombinasjonen av disse prinsippene. Forskjellene er kommentert i de ulike avsnittene.

Tillitsvalgte:

- Benyttelse av fast sats, sats pr møte eller en kombinasjon av disse to.
- Tillitsvalgte i datterselskaper honoreres etter satser fastsatt av selskapets generalforsamling etter innspill fra godtgjørelsesutvalget/konsernstyrets leder.

Etterlønnsavtale:

Det inngås ingen etterlønnsavtale som en del av ansettelsesavtalen. Individuelle sluttpakker kan avtales som en del av en sluttavtale.

5.3.1 Grunnlønn

Innplassering:

De ulike stillingene har ulike kompetansekrav. Kompetansekravet er utslagsgivende for nivået på innplassering. Det faktiske tilbudet til den ansatte baserer seg i tillegg på vurdert kompetanse til den ansatte, nåværende lønnsnivå, konkurransedyktig nivå og referansenivå på tilsvarende stilling og kompetanse i selskapet.

Det utbetales overtid iht. bedriftsavtalen. Adm. direktør, daglig leder datterselskap, majoriteten av ansatte med vesentlig påvirkning på foretakets risikoprofil og eiendomsmeglere mottar ikke overtidsgodtgjørelse.

Grunnlønnen er hovedkomponenten i godtgjørelsen til alle ansatte i konsernet. Grunnlønnen er som hovedregel 100% fast (månedlig utbetaling) med unntak av eiendomsmeglervirksomheten. For eiendomsmeglerne kan den variable lønnskomponenten utgjøre en vesentlig del av grunnlønnen, og i særskilte tilfeller være 100% variabel basert på den ansattes bidrag av vederlagsinntekter til selskapet. Dette fordi virksomhetens lønnsevne er helt avhengig av den enkeltes prestasjoner.

Lønnsutvikling:

Regulering av grunnlønn skjer på tre måter:

- Personlig tillegg etter gjennomført individuell vurdering av blant annet prestasjoner, kompetanse og markedsverdi. Det er leders vurdering av på forhånd kommuniserte mål og kriterier som ligger til grunn for lønnsutviklingen. Før individuell lønnsjustering godkjennes av adm. direktør/daglig leder skal styret godkjenne rammen for lønnsutviklingen i virksomheten. Personlige tillegg gis med virkning fra 1. juli.
- Lokal forhandling mellom arbeidsgiver og fagforening. Gjelder for bankvirksomheten og regnskapsvirksomheten. Resultatet fra den lokaleforhandlingen blir gitt med virkning fra 1. juli.
- Sentral regulering av lønn til ansatte som er lønnet innenfor lønnsregulativet til Finans Norge og NHO. Sentral regulering av lønn gjøres med virkning fra 1. mai.

Alle komponentene inntas i vurdering og innstilling til styrene for godkjennelse av foretakenes årlige lønnsutvikling holdt opp mot lønnsevne, lønnsutvikling i bransje og nasjonale oppgjør og sett opp mot prognose for resultatutvikling.

5.3.2 Pensjonsordninger, forsikringer, m.m.

Alle ansatte inngår i virksomhetenes innskuddsbaserte pensjonsordninger. Innskuddene er differensiert over og under 7,1G og begrenset opp til 12G.

Det er inngått forsikringsordninger som er utover pålagte ordninger for selskapene. Ordningene vurderes opp mot hva som er konkurransedyktig nivå for å rekruttere ønskede arbeidstakere. Selskapenes forsikringsordninger er lik for alle ansatte i selskapet.

Fri / delvis fri mobiltelefon, telefon og internett er relatert til behov for tilgjengelighet og mobilitet i arbeidssammenheng. Godtgjørelsen er stillingsavhengig. Egenandelen ved bytte reduseres i takt med antall år siden siste skifte for å stimulere til lavere CO2 avtrykk.

Reise godtgjøres etter regning og bilgodtgjørelse er iht. statens /skattefrie satser. Det er differensiert bilgodtgjørelse på bruk av fossilfri bil eller ikke. Det er et mål å legge til rette for fossilfrie tjenestereiser og fjerne bilgodtgjørelse for fossilfrie reiser innen 2030.

Alle naturallytelser innberettes til skattemyndighetene i tråd med det til enhver tid gjeldende regelverk.

5.3.3 Bonusordning:

I henhold til godtgjørelsesforskriften skal samlet godtgjørelse for identifisert personell være balansert og den faste godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at utbetaling av variabel godtgjørelse kan unnlates. Adm. direktør og medlemmer av ledergruppen skal ikke ha variabel godtgjørelse som utgjør mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen. Unntaket er ledende ansatte i meglervirksomheten hvor variabel godtgjørelse kan utgjøre mer enn 50% av fast lønn.

Det er ikke etablert bonusordninger i bank- og regnskapsvirksomhetene.

For ansatte i meglervirksomheten er det etablert en avdelingsbonus basert på avdelingsresultatet. Bonusnivået godkjennes av styret, og avdelingslederne fordeler den internt i avdelingen. Den avregnes en gang pr år basert på avlevert årsregnskap. Daglig leder i meglervirksomheten har bonus relatert til selskapets resultat.

Kunder:

- Alle ansatte med ansvar for kredittvurderinger har godtgjørelse og evaluering av prestasjoner som er uavhengig av antall eller andeler av innvilgede lån eller andre salgsmål, jf. Forskriften § 15-7. Godtgjørelsen til ansatte som foretar kredittvurderinger, og deres ledere, er i tråd med prinsipper om forsvarlig risikostyring, foretakets langsiktige interesser, og ordningen gir ikke initiativ til risikotaking utover etablerte retningslinjer.
- Godtgjørelsesordningen ivaretar forbrukerens interesser, jf. Forskriften § 15-8. Godtgjørelsen er uavhengig av salgsmål. Unntak er meglervirksomheten, men lov om eiendomsmegling ivaretar kundenes interesser i fastsettelse av oppdragshonorar.

Agenter:

Agenter godtgjøres etter aktivitet og oppnådd resultat. Godtgjørelse er i tråd med reglene om god forretningsskikk i finansforetaksloven § 13-5, jf. Forskriften § 15-12. Godtgjørelsen skal ikke svekke kundens interesser eller redusere kundens valgmuligheter til å velge et annet produkt som er bedre egnet for kunden. Det inngås agentavtaler i tråd med lov om låneformidling av 01.07.2023

5.4 Selskapsstyring (G)

Styret er ansvarlig etter Finansforetaksforskriften § 15-1 fjerde ledd bokstav c) for å fastsette og sørge for at konsernet til enhver tid har retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen i selskapet.

Godtgjørelsesutvalg:

SpareBank 1 Hallingdal Valdres sitt godtgjørelsesutvalg består av 4 styremedlemmer hvor en av disse er ansatterepresentant i styret. Adm. direktør har sekretærfunksjonen. Utvalgets mandat er å:

- Forberede og fremme forslag for styret om godtgjørelse til adm. direktør.
- Forberede saker for Styret om godtgjørelsesordningen i henhold til forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner.

Offentliggjøring:

Dette dokumentet er offentliggjort på selskapets nettsider – sb1.no. I årsberetningen for SpareBank 1 Hallingdal Valdres redegjøres det for nivå på godtgjørelse til ledende ansatte. SpareBank 1 Hallingdal Valdres følger kravene i CRR Artikkel 450 nr. 1 bokstav a)-d) og h)-k).

Revisjon og rapportering

Administrasjonen skal minst årlig utarbeide en skriftlig rapport om hvordan godtgjørelsesordningen i selskapet praktiseres. Rapporten vil legges frem for godtgjørelsesutvalget og selskapets styre.

Konsernets praktisering av godtgjørelsesordningen vil gjennomgå en uavhengig revisjon, og skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

Finansagentavtaler med tilhørende databehandleravtale inngås for hver agent og iht. lov og forskrift om låneformidling. Avtalene meldes Finanstilsynet. Det gjennomføres årlig kontroll og oppdatering av løpende finansagentavtaler.

6. Roller og ansvar

Godtgjørelser til tillitsvalgte og ansatte beslutes på følgende nivå.

1. *Forstanderskapet:*
 - Fastsetter honorar for tillitsvalgte i morselskapet etter forslag fremmet av valgkomiteen.
2. *Generalforsamling datterselskap:*
 - Fastsetter honorar for tillitsvalgte etter innspill fra godtgjørelsesutvalget/styreleder i morselskapets styre.
3. *Styret – morselskap – jfr. styreinstruks:*
 - Fastsetter godtgjørelse for adm. direktør.
 - Fastsetter ramme for lønnsvekst – fastlønn i morselskapet.
 - Fastsetter pensjonsordning morselskap og evt. endring av denne.
 - Fastsetter evt. bonusordning for ansatte i morselskapet.
4. *Styret – datterselskapene – jfr. styreinstruks:*
 - Fastsetter godtgjørelse for daglig leder inkl. evt. bonus
 - Fastsetter ramme for lønnsvekst – fastlønn.
 - Fastsetter pensjonsordning og evt. endring av denne.
 - Fastsetter evt. retningslinjer og rammer for bonusordning.
5. *Godtgjørelsesutvalget – jfr. Instruks for utvalget:*
 - Vurderer godtgjørelse adm. direktør, lønnsvekst morselskap, pensjonsordning og bonusordning morselskap og innstiller ovenfor styret på disse punktene.
 - Vurderer og gir innspill til adm. direktør på bonusordninger i de andre virksomhetsområdene.
 - Vurderer og gir innspill til adm. direktør på forsikring og andre ytelser i de ulike virksomhetsområdene.
 - Vurderer og gir innspill på lønn til personer i konsernledelsen (inkl. risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonen i foretaket).
 - Vurderer og gir innspill på andre former for godtgjørelser i konsernet.
6. *Adm. direktør:*
 - Fastsetter lønn for ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil.
 - Godkjenner individuell lønnsjustering for ansatte i morselskapet.

- Godkjenner andre godtgjørelser i konsernet.
7. *Daglig leder datterselskap:*
- Fastsetter lønn for ledende ansatte i selskapet.
 - Godkjenner individuell lønnsjustering for ansatte.
 - Godkjenner andre godtgjørelser i selskapet.

Sentrale avtaler regulerer lønnsveksten av fastlønn. Den individuelle vurderingen er en omfattende og grundig prosess med flere sjekkpunkter på at alle blir ivaretatt på en skikkelig måte. For at lederen skal innstille på en endring av individuell lønn skal det argumenteres for at det har skjedd en varig positiv endring på minst et av områdene medarbeideren blir vurdert på i medarbeidersamtalen.

Konsernet har felles HR-sjef som inngår i tilsvarende samarbeidsforum i Sparebank 1 systemet. På denne måten kan konsernet ta del av den kompetansen som finnes i HR-avdelingene i de ulike SpareBank 1 bankene.

7. Rammer for risiko

Måleparameter	Maks. ramme	
Variabel godtgjørelse / fast godtgjørelse for adm. direktør og ansatte med vesentlig påvirkning på foretakets risiko	<0,5	
Variabel godtgjørelse / fast månedslønn for ansatte i morbanken.	<1,5	
Beslutninger på godtgjørelse	Ingen avvik	

8. Strategier for risikostyring

Målet er at konsernet skal ha en så effektiv risikostyring og overvåking at ingen enkelthendelser forårsaket av godtgjørelse skal kunne skade konsernets finansielle stilling eller renommé i alvorlig grad.

Hovedstrategiene er:

- Identifisere risikoer og tiltak for å kontrollere risikoene – årlig evaluering
- Klare og gode interne systemer og rutiner
- Interne kontrollrutiner

9. Kontrolltiltak for området

De viktigste kontrolltiltakene er:

- Løpende kvalitetssikring og ved at HR-konsern håndterer alle ansettelsesavtaler.
- Evaluering av stillingsnivå basert på ansvar, problemløsning og kompetanse og sammenligning av godtgjørelse opp mot tilsvarende stillingsnivå i bransjen.
- Internkontroll på lønnsutbetalinger, andre godtgjørelser og ytelser.

10. Revidering og endringer

Ansvarlig for revisjon av policy godtgjørelse – leder HR-konsern / adm. direktør.

Endringer skal behandles av godtgjørelsesutvalget og godkjennes av styret.

Versjon	Beskrivelse	Forfatter	Dato vedtak revidering
2.0	Vedtak av dokument	KOF	19.06.2013
2.1	Redigering, tekstkorrigeringer og oppdatering.	KOF	14.08.2014
2.2	Revidering	KOF	11.09.2015
2.3	Revidering	KOF	21.09.2016
2.4	Revidering	KOF	12.12.2016
2.5	Revidering	KOF	12.03.2018
2.6	Revidering	KOF	21.02.2019
2.7	Revidering	KOF	12.03.2020
2.8	Revidering	KOF	12.03.2021
2.9	Revidering	KOF	03.03.3022
3.0	Revidering	KOF	09.05.2023
3.1	Revidering	KOF	22.04.2023

Vedlegg 1 Instruks Godtgjørelsesutvalg v1.9