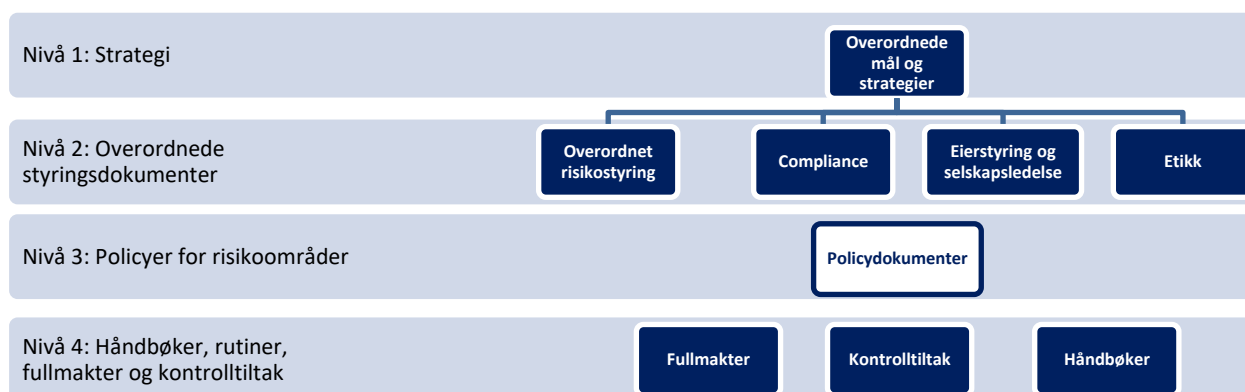


# Policy for styring av godtgjørelse

Versjon: 2.9  
Vedtatt: 10.05.2022



## Innholdsfortegnelse

|                                                                                   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Bakgrunn for og formål med dokumentet.....                                     | 3 |
| 2. Definisjoner.....                                                              | 3 |
| 3. Forholdet til annet særlig relevant regelverk.....                             | 4 |
| 4. Forretningsmessige målsettinger og strategi for godtgjørelse i konsernet ..... | 4 |
| 5. Beslutningsnivå på godtgjørelse .....                                          | 5 |
| 6. Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse .....                         | 5 |
| 7. Rammer for risiko.....                                                         | 7 |
| 8. Strategier for risikostyring .....                                             | 7 |
| 9. Rapportering .....                                                             | 7 |
| 10. Kontrolltiltak for området .....                                              | 8 |

# 1. Bakgrunn for og formål med dokumentet

Finansforetaksforskriften av 09.12.2016, sist endret 24.02.2021, 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 det ikke er innarbeidet i Finansforetaksforskriften.

Godtgjørelse til ledende ansatte 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.

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

Foretaket skal etter forskriften § 15-3 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 bør konsernet implementere for å redusere risikoen.
- Oppfølging og rapportering i henhold til mål og relevante måleparameter

## 2. Definisjoner

*Godtgjørelse:*

Godtgjørelse er det samme som "lønn og annen godtgjørelse" som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a. Dette omfatter lønn og i tillegg godtgjørelse i form av;

- Naturalytelser
- Bonuser
- Tildeling av aksjer, 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
- Etterlønsordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen

*Ledende ansatte:*

Ansatte med følgende arbeidsoppgaver vurderes å inngå i begrepet ledende ansatt.

- Øverste leder for konsernet/selskapet.
- Daglig leder datterselskaper.
- Faglig leder datterselskaper.
- Konsernleder Næring
- 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

*Andre ansatte med tilsvarende godtgjørelse:*

- Ansatte som er blant de 0,3% av medarbeiderne, som er blitt tildelt den høyeste samlede godtgjøringen i foregående regnskapsår.
- Ansatte som i foregående regnskapsår ble tildelt en samlet godtgjøring som er lik eller høyere enn den laveste samlede godtgjøringen som ble tildelt i samme regnskapsår til et medlem av den øverste ledelse.

### 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:

Finansforetaksloven

Forskrift av 9 desember 2016 for finansforetak og finanskonsern.

Allmennaksjeloven

European Banking Authority – Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU

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

### 4. Forretningsmessige målsettinger og strategi for godtgjørelse i konsernet

Konsernet har som strategi å gi ansatte konkurransedyktige vilkår og samtidig overholde gjeldende lover og regler. 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. Beslutningsnivå på godtgjørelse

Godtgjørelser til tillitsvalgte og ansatte besluttet 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:*
  - 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:*
  - 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:*
  - 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 ledende ansatte i konsernet.
  - Vurderer og gir innspill på andre former for godtgjørelser i konsernet.
6. *Adm. direktør:*
  - Fastsetter lønn ledende ansatte i konsernet.
  - Godkjenner individuell lønnsjustering for ansatte i morselskapet.
  - Godkjenner andre godtgjørelser i konsernet.
7. *Daglig leder datterselskap:*
  - Fastsetter lønn 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.

## 6. Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

*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 6.1.
- Den andre delen består av pensjonsordninger, forsikringer og andre faste ytelser. Disse er omtalt i avsnitt 6.2.

- Den tredje delen består av en variabel godtgjørelse, etter konsernets ulike ordninger for bonus og overskuddsdeling. Disse er omtalt i avsnitt 6.3.

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.

## 6.1 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 ledende ansatte 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 to 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.
- Sentral regulering av lønn til ansatte som er lønnet innenfor lønnsregulativet til Finans Norge og NARF. Sentral regulering av lønn gjøres med virkning fra 1. mai.

## 6.2 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.

Reise godtgjøres etter regning og bilgodtgjørelse er iht. statens /skattefrie satser. Det er differensiert bilgodtgjørelse på bruk av fossilfri bil eller ikke. Dette iht konsernets strategi og mål om fossilfrie tjenestereiser innen 2024.

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

### 6.3 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.

## 7. Rammer for risiko

| Måleparameter                                                                  | Maks. ramme |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|--|
| Variabel godtgjørelse / fast godtgjørelse for adm. direktør og ledende ansatte | <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. Rapportering

Styret er ansvarlig etter Finansforetaksforskriften § 15-2 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 ansattrepresentant 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. I årsberetningen for SpareBank 1 Hallingdal Valdres redegjøres det for nivå på godtgjørelse til ledende ansatte.

#### *Revisjon og rapportering*

Administrasjonen skal etter forskriften 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.

## **10. Kontrolltiltak for området**

De viktigste kontrolltiltakene er:

- Løpende kvalitetssikring og ved at HR-konsern håndterer alle ansettelsesavtaler.
- Internkontroll på lønnsutbetalinger.