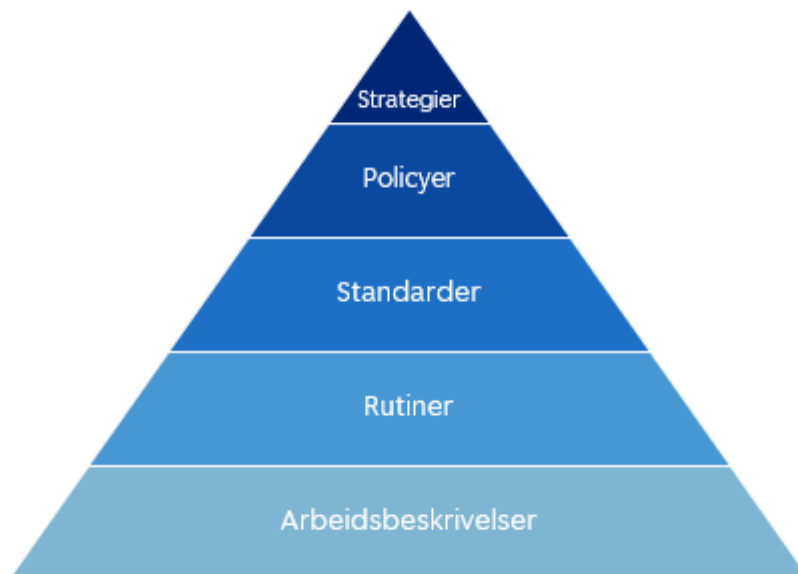


# Standard for godtgjørelser – alle ansatte i SpareBank 1 Helgeland



<i>Versjon</i>	<i>Dato</i>	<i>Dokumenteier</i>	<i>Beskrivelse endring</i>	<i>Godkjenning</i>	<i>Dokument nivå</i>	<i>Beslutning innstilling</i>	<i>Styrebehandlet</i>
1- 22	22.11.22	HR sjef	Se saksforside - styresak	Adm. direktør	3	21.11.22 Godtgjørelses- utvalget	24.11.22 Beslutningssak
1 - 23	17.11.2023	HR-sjef	Se saksforside - styresak	Adm. direktør	3	13.12.23 Godtgjørelses- utvalget	19.12.23 Beslutningssak



## **Innholdsfortegnelse.**

<b>Innledning</b>	<b>s. 3</b>
<b>Bakgrunn</b>	<b>s. 3</b>
<b>Omfanget av godtgjørelsesordningen</b>	<b>s. 3</b>
<b>Eget godtgjørelsesutvalg</b>	<b>s. 4</b>
<b>Hovedprinsipper for godtgjørelse i SpareBank 1 Helgeland</b>	<b>s. 4</b>
<b>Godtgjørelsesordningen i SpareBank 1 Helgeland</b>	<b>s. 4</b>
- Lønn generelt	
- Premiering av ansatte og variabel godtgjørelse	
- Egenkapitalrettede insentivordninger	
- Naturalytelser	
- Pensjonsordninger	
- Personalforsikringer	
- Helseforsikring	
- Andre personalgoder	
<b>Praktisering og evaluering</b>	<b>s. 9</b>

## **Innledning.**

Denne godtgjørelsesordningen gjelder for alle bankens ansatte, men med spesielle krav for ledende ansatte. Dette er nærmere definert under omfang.

Godtgjørelsesordningen skal ivareta likestilling og mangfold i tråd med god virksomhetsstyring, som også er tett knyttet til bankens bærekraftstrategi.

Utgangspunktet er Forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond ble fastsatt av Finansdepartementet 1. desember 2010, med virkning fra 1. januar 2011. Senere endringer i forskrift av 20. desember 2010 og 22. august 2014 er ivaretatt.

Finansforetakslovens kapittel 15, med rundskriv «*Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak*» fra Finanstilsynet nr. 2 / 2020, av 19. mai er også ivaretatt. Det samme er endringer i finansforetaksforskriften (Forskriften) kapittel 15 om godtgjørelsesordninger i finansforetak som trådte i kraft 1. juli 2023, med virkning fra 2024. De aktuelle endringene gjelder ansatte som gir råd til forbrukere og ansatte med ansvar for kredittvurderinger.

Forskriften gjelder alle foretak i finansnæringen, og det er plikt å følge reglene om godtgjørelse uansett det enkelte foretaks størrelse og kompleksitet.

Banken har i tillegg til denne standarden for godtgjørelser egne retningslinjer for fastsettelse, etterlevelse og rapportering av godtgjørelser til ledende personer. Disse retningslinjene og rapportering behandles både av styret og forstandskapet i hht Allmennaksjelovens § 6-16 a.

## **Bakgrunn.**

Forskriften gjennomfører EUs kapitalkravdirektivs (CRD IV) bestemmelser om gode godtgjørelsessystemer for å redusere overdreven risikotaking og fremme sunn og effektiv risikohåndtering i finansielle foretak.

## **Omfanget av godtgjørelsesordningen.**

Dette faller inn under definisjon godtgjørelse:

- Lønn, fast og variabel
- Naturalytelser
- Tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksje kursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Etterlønsordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen

Hvem gjelder godtgjørelsesordningen for:

- For alle ansatte i foretaket også datterselskapene, men med spesielle krav for:
- Ledende ansatte, det vil si administrerende direktør, eventuelt viseadministrerende direktør samt ledergruppen
- Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering
- Ansatte med kontrolloppgaver
- Tillitsvalgte, i foretaket, styret og forstanderskapet

### **Eget godtgjørelsesutvalg.**

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg.

Utvalget er et saksforberedende og rådgivende organ for bankens styre i forhold til godtgjørelsespolitikken. Det vil si at de skal gjennomgå materielle endringer eller unntak fra godtgjørelsespolitikken, og vurdere og overvåke effekten. Prosedyrer for å fastsette godtgjørelser skal være dokumentert og transparente internt.

I SpareBank1 Helgeland er det et eget godtgjørelsesutvalg bestående av styreleder og to til representanter fra styret, hvorav en er ansatterepresentant. Administrasjonen skal gi styret ei årlig oppsummering i fht status og endringer i sakens anliggende.

Den uavhengige kontrollinstansen i fht godtgjørelsesordningen er intern revisor.

### **Hovedprinsipper for godtgjørelse i SpareBank1 Helgeland.**

Våre godtgjørelser skal være dokumenterte og åpne internt. Informasjon om ordninger som berører alle skal være tilgjengelig på bankens intranett.

Offentliggjøring av godtgjørelser skal gjelde både hovedprinsipper, kriterier for fastsettelse av eventuelle variable godtgjørelser og kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte.

Godtgjørelsesordningene skal være slik utformet at bankens ansatte ikke kommer i interessekonflikter, eller gir effekter som er uheldige for bankens omdømme.

### **Godtgjørelsesordningen i SpareBank1 Helgeland.**

#### **1. Lønn generelt.**

På bankens intranett i Personalhåndboka er generell Lønnsfastsettelse definert. Denne er førende for lønnsdannelsen til alle av bankens ansatte. Alle ansatte har fast månedlig lønn, ingen har bonus eller resultatbasert lønn. Dette gjelder også ansatte som gir rådgivning og kredittvurderinger til kunder.

## **Lønnsfastsettelse.**

Lønnsfastsettelsen skal være individuell og differensiert, og skal til enhver tid avstemmes mot det marked vi befinner oss i.

Lønnen skal fastsettes ut fra stillingens ansvar og vanskelighetsgrad, samt på hvordan medarbeideren lever opp til stillingens krav. Lønnen skal økes med stigende ansvar og omfang, og med prestasjon og dyktighet.

Lønnen skal stimulere til kompetanseutvikling og større arbeidsoppgaver, samt medvirke til personlig utvikling og forandringsvilje.

Lønnsfastsettelsesprinsipper skal være ens for kvinner og menn.

Våre ledere skal være innforstått med vår lønnspolitikk og lønnsprosess, samt vedkjenne seg ansvaret for lønnsfastsettelsen for egne medarbeidere.

For administrerende direktør og medlemmer i ledergruppen kan ikke variabel godtgjørelse utgjøre mer enn halvparten av fast godtgjørelse – lønn.

Administrerende direktør har avtalefestet sluttlønn på 12 måneders lønn.

Eventuelle sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold for ledende ansatte skal tilpasses de resultat som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultat ikke blir belønnet.

Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

## **2. Premiering av ansatte og variabel godtgjørelse.**

SpareBank1 Helgeland har siden 2007 hatt definerte retningslinjer for Premiering, dette er et av de førende dokumentene i fht belønning og premiering. Den ligger tilgjengelig på bankens intranett i Personalhåndboka. Her noen utdrag:

### **Definisjon**

Banken definerer premiering som en gave eller en godtgjørelse en ansatt får fra en produktleverandør eller banken etter en konkret arbeidsinnsats eller salgsresultat.

### **Grunnleggende filosofien**

Med utgangspunkt i punktene som er beskrevet over vil vi kort oppsummere den grunnleggende filosofien i premieringspolitikken slik:

- Det er banken som administrerer premieringen av de ansatte.
- Det skal premieres bredt, til flere, framfor spisst, til en.
- Det skal ikke oppstå konflikt mellom premiering og bankens etiske retningslinjer.

Bankens ledergruppe skal hvert år vurdere om det er grunnlag for å gi de ansatte en årsgave. Kriteriene for å gi en slik gave kan variere fra år til år. Det som ledergruppen kan ta inn i sin vurdering er bankens resultat av ordinær drift, organisatoriske forhold, samfunnsmessige forhold på Helgeland og et makroøkonomisk perspektiv. Bankens styre kan da beslutte etter innstilling fra administrasjonen å utbetale en årsgave til samtlige ansatte.

Prinsippet for denne utbetalingen er at alle faste ansatte uansett posisjon, arbeidsoppgaver eller stillingsstørrelse får samme beløp i gave. Nyansatte, definert som ansatte etter 30. juni får 50 % av gavebeløpet.

Bankens adgang til utbetaling av premier og variabel godtgjørelse er blant annet regulert i verdipapirhandelloven og finansforetaksforskriften.

Utgangspunktet i lovverket er at også pengegaver er definert som variabel godtgjørelse og følger de begrensninger som foreligger med hensyn til opptjeningsstid, utbetalingsbegrensninger og øvrige reguleringer som følger av forskriftens § 15.

*I Rundskriv 2/ 2020 er det gjort et unntak «Finanstilsynet legger til grunn at ekstrabetalinger eller fordeler til den ansatte som ikke utgjør mer enn halvannen månedslønn per år, ikke omfattes av godtgjørelsesreglene. Foretakene kan enten benytte en lik prosentsats eller et likt beløp for alle ansatte. Dersom det benyttes et likt beløp for alle ansatte, skal månedslønnen til den ansatte med lavest lønn legges til grunn ved beregningen.*

*Fordelen eller ekstrabetalingene må være del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele foretaket, og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av foretaket.»*

### 3. Egenkapitalrettede insentivordninger for bankens ansatte.

SpareBank1 Helgeland har i 2011, med justering i styret i 2023 og Forstanderskapet 2024, etablert en insentivordning for muligheter til investeringer i HELG på følgende prinsipper:

#### 3.1. Åpne emisjoner.

Det kan knyttes ansatteemisjoner til alle åpne emisjoner, der ansatte kan tegne seg for kjøpsbeløp på maksimalt kr. 36.000, - med rabatt i størrelsesorden 30 % - enten ved prisreduksjon eller ved tildeling av bonusbevis, alternativt ved en kombinasjon. På bakgrunn av avtalt kjøp kan det legges det opp til engangsbetaling av EK-bevis, eller trekk via lønn i 12 måneder. Banken dekker alle omkostninger knyttet til tiltaket.

#### 3.2. Årlige ansatteemisjoner.

Det kan gjennomføres årlige ansatteemisjoner en gang pr år selv om det ikke gjennomføres åpne emisjoner/ fondsemisjoner / utbytteemisjoner. Ansatte kan tegne seg for kjøpsbeløp på kr. 12.000, -, 24.000, - eller 36.000, -. På bakgrunn av avtalt kjøp legges det opp til engangsbetaling av EK-bevis, eller trekk via lønn i 12 måneder. Dette avtales mellom den ansatte og lønningsavdelingen.

Det gis ingen rabatt på kjøpet. Ansatte som eier EK-bevisene etter ett år tildeles bonusbevis, som er 50 % av antall kjøpte EK-bevis.

Hvis ansatte har sagt opp sin stilling før ett år etter kjøpet, eller vedkommende sies opp på grunn av ansattes forhold tildeles det ikke bonusbevis. Dersom den ansatte har pensjonert seg før ett år etter kjøpet, eller ansatte sies opp grunnet virksomhetens forhold tildeles det bonusbevis. De som slutter må betale tilbake det som evt. gjenstår av lønnstrekk i fht kjøp av EK-bevis. Banken dekker alle omkostninger knyttet til tiltaket.  
Eller;

### 3.3. Oppkjøp av egenkapitalbevis.

Banken kan kjøpe opp EK-bevis i markedet til egenbeholdning i henhold til egen fullmakt om slik aktivitet, og selge EK-bevis fra egenbeholdning til bankens ansatte en gang pr. år. Ansatte kan tegne seg for kjøpsbeløp på kr. 12.000, -, 24.000, - eller 36.000, -. På bakgrunn av avtalt kjøp legges det opp til engangsbetaling av EK-bevis, eller trekk via lønn i 12 måneder. Dette avtales mellom den ansatte og lønningsavdelingen.

Det gis ingen rabatt på kjøpet. Ansatte som eier EK-bevisene etter ett år tildeles bonusbevis, som er 50 % av antall kjøpte EK-bevis.

Hvis ansatte har sagt opp sin stilling før ett år etter kjøpet, eller vedkommende sies opp på grunn av ansattes forhold tildeles det ikke bonusbevis. Dersom den ansatte har pensjonert seg før ett år etter kjøpet, eller ansatte sies opp grunnet virksomhetens forhold tildeles det bonusbevis. De som slutter må betale tilbake det som evt. gjenstår av lønnstrekk i fht kjøp av EK-bevis. Banken dekker alle omkostninger knyttet til tiltaket.

I «Forskrift om aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers adgang til å yte finansiell bistand til ansattes erverv av aksjer» heter det:

*«Vedrørende adgang til å gi lån til ansatte i forbindelse med kjøp av aksjer, finnes lovkravet om begrensning av lån til ansatte i Forskrift § 4 andre ledd 'Den finansielle bistanden i forbindelse med ervervet må for den enkelte ansatte ikke overstige 20 prosent av netto utbetalt årslønn etter forskuddstrekk. Beløpet kan likevel ikke overstige folketrygdens grunnbeløp (G)»*

## 4. Naturalytelser.

### 4.1 Elektroniske ansattegoder.

Ansatte i banken som bruker mobiltelefon og bærbar PC som arbeidsverktøy får kjøp og bruk dekt av banken, da i hht gjeldende skatteregler. Ansatte i ledende og utadrettede posisjoner, samt tillitsvalgte får et månedlig bidrag som kompensasjon for bruk av internett i heimen.

Ansatte i banken har fri tilgang til noen digitale aviser, både lokale- og riksaviser. Enkelte ansatte i ledende posisjoner har dekt andre avisabonnementer.

Dette er ordninger som arbeidsgiver kan endre i løpet av arbeidsforholdet.

#### 4.2. Bilgodtgjørelse.

Ansatte i stillinger som krever mye kjøring på Helgeland, mellom kontor eller ut til kunder, skal primært bruke bankens biler eller bilordning. Noen kan ha avtaler om bilgodtgjørelse samt bedring i fht kilometergodtgjørelse. Hva den enkelte har av slike goder framgår av tilbudsbrev og / eller arbeidsavtale. Dette er ordninger som arbeidsgiver kan endre i løpet av arbeidsforholdet.

#### 4.3. Bilordning.

Administrerende direktør og direktør for person- og bedriftsmarkedet har bilordning, der de har fri bil. Det er i arbeidsavtalen beskrevet som en stor familiebil, der alle utgifter i form av drift og vedlikehold er dekket. Bilen kan byttes etter avtalte kjørte kilometer eller hvert 4. år.

#### 5. Pensjonsordninger.

Banken har en innskuddsbasert pensjonsordning som gjelder for alle ansatte som er over 20 år, i mer enn 20 % stilling og er arbeidsdyktig. Sparesatsene i pensjonsordningen er 7 % sparing for lønn mellom 0-7,1 G og 25,1 % sparing for lønn mellom 7,1 – 12 G.

Banken har lukket den ytelsesbaserte pensjonsordningen med virkning fra 1. mars 2016. For de som er flyttet over til den innskuddsbaserte ordningen utbetales det en månedlig kompensasjon for eventuelle tap, så lenge det er et arbeidsforhold og frem til 67 år.

Ny uførepensjon fra 2016 kan maksimalt utgjøre 75 % av lønnsgrunnlaget, inkludert uføretrygd fra NAV og eventuelle fripoliser.

Ansatte har også mulighet til å ta ut tidligpensjon / AFP fra 62 år.

#### 6. Personalforsikringer.

Banken har personalforsikringer som gjelder for alle ansatte i fht både uførhet, invaliditet og dødsfall, samt reiseforsikring på tjenestereiser. Disse er beskrevet på bankens intranett i Personalhåndboka.

#### 7. Helseforsikring.

Banken har tegnet ei helseforsikring til alle ansatte. For å bli tatt opp i ordningen må en være under 67 år og 100 % arbeidsdyktig. Det er en egenandel for den ansatte på ca. 30 % av årspremien.

#### 8. Andre personalgoder.

Bankens ansatte har i tillegg til det som er beskrevet over også andre personalgoder som er beskrevet i Personalhåndboka. Dette er blant annet ansattelån med redusert rente, delvis dekt treningsavgift, treningsrom, lån av vaktmesterbil og lignende.



### **Praktisering og evaluering.**

Godtgjøringen i SpareBank1 Helgeland praktiseres i dag i fht den politikken og informasjonen som er beskrevet over. Det er viktig at både den beskrevne godtgjørelsesordningen og selve utøvelsen evalueres fortløpende og ved faste stoppesteder.

Ledergruppa og de tillitsvalgte har et eget ansvar for å fange opp signaler og erfaringer fra banken, men og fra eksterne aktører og ta disse opp i bankens naturlige samarbeidsfora.

Godtgjørelsesutvalget har en årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningene i egen sak forberedt av administrasjonen, før den legges fram for styret til godkjenning.

Denne saken, som blant annet beskriver praktiseringen av godtgjørelsesordningen, skal også gjennomgå av uavhengig kontrollfunksjon, som er bankens internrevisjon. Rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.