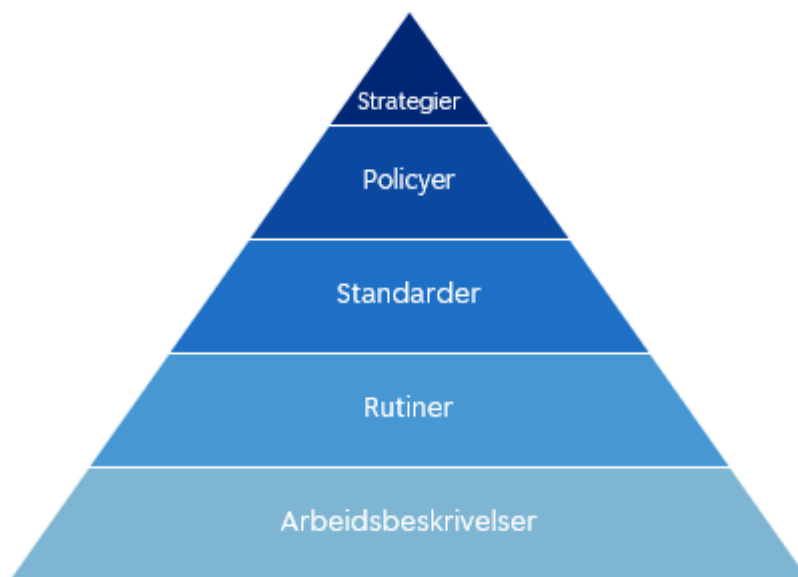


Standard for godtgjørelser – alle ansatte i SpareBank 1 Helgeland



<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
1-24	19.11.2024	HR-sjef	Se saksforside -styresak	Adm. direktør	3	17.12.23 Godtgjørelses-utvalget	19.12.24 Beslutningssak
1-25	15.12.2025	HR- sjef	Se saksforside -styresak	Adm. direktør	3	12.12.25 Godtgjørelses-utvalget	17.12.25 Beslutningssak



Innholdsfortegnelse.

Innledning	s. 3
Kompetanse og likelønn	s. 3
Omfanget av godtgjørelsesordningen	s. 3
Bankens godtgjørelsesutvalg	s. 4
Hovedprinsipper for godtgjørelse i SpareBank 1 Helgeland	s. 4
Godtgjørelsesordningen i SpareBank 1 Helgeland	s. 5
<ul style="list-style-type: none"> - Lønn generelt - Premiering av ansatte og variabel godtgjørelse - Egenkapitalrettede insentivordninger - Naturalytelser - Pensjonsordninger - Personalforsikringer - Helseforsikring - Andre personalgoder 	
Praktisering og evaluering	s. 8

Innledning

Standarden fastsetter retningslinjene for godtgjørelsesordningen for alle bankens ansatte, med særskilte bestemmelser for ledende ansatte.

Ett av bankens strategiske mål er å være en attraktiv og utfordrende arbeidsplass. Bankens godtgjørelser er en viktig faktor i forhold til attraktivitet; både for å beholde og tiltrekke oss medarbeidere. Banken er en viktig og sentral kompetansearbeidsplass på Helgeland. For bankens fremtid som selvstendig bank er det av største betydning å rekruttere og beholde den rette kompetansen.

Godtgjørelsesordningen skal også ivareta likestilling og mangfold i tråd med god virksomhetsstyring, som er tett knyttet til bankens bærekraftstrategi. Banken har ikke faste ordninger for variable godtgjørelser. Dette er et bevisst tiltak for å redusere ESG-relatert risiko, og begrense insentiver som kan føre til unødvendig høy risikotaking eller motvirker konsernets bærekraftsmål

For det tilfelle variable godtgjørelser skulle finne sted, plikter banken å overholde bestemmelsen i finansforetaksforskriften § 15-4 (15).

Banken har, i tillegg til Standard for godtgjørelser, egne retningslinjer for fastsettelse, etterlevelse og rapportering av godtgjørelser til ledende personer. Disse retningslinjene og rapportering skal behandles både av styret og forstanderskapet, jf. allmennaksjelovens § 6-16 a.

Kompetanse og likelønn

Ved rekruttering skal banken samlet sett tilsette den best kvalifiserte til stillingen, samtidig som banken skal klare å beholde og utvikle videre de som er tilsatte, ut fra bankens behov for framtidig kompetanse.

Banken skal tilstrebe likestilling og mangfold både i avdelinger og lederstillinger. Lønn for samme stilling, med sammenlignbar bakgrunn og ansiennitet skal være lik uavhengig av kjønn. Eventuelle lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes, rettes opp gjennom lokale justeringer.

Omfanget av godtgjørelsesordningen

Følgende defineres som godtgjørelse:

- Lønn, fast og variabel
- Naturalytelser
- 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
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Etterlønnsordninger
- 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, ev. viseadministrerende direktør, samt ledergruppen.
- Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering
- Ansatte med lederansvar for kontrolloppgaver, eller vesentlige forretningsenheter
- Tillitsvalgte i foretaket, styret og forstanderskapet

Delegert kommunikasjonsforordning (EU) 2021 /923, og finansforetaksforskriftens §15-2 stiller krav til dokumentasjon av vurderingsprosessen for evaluering av ledende ansatte, deres ansvar for selskapets kontrollfunksjoner, samt nøkkelområder innenfor virksomheten. Vurderingen gjennomføres årlig av administrerende direktør, leder for Etterlevelseshavdelingen og leder for HR. Vurderingen blir dokumentert med møtereferat som er lagret i digitalt arkiv.

Bankens godtgjørelsesutvalg

Godtgjørelsesutvalget består av styreleder, og to representanter fra styret, hvorav én skal være et ansattevalgt styremedlem. Styret har vedtatt en egen instruks for godtgjørelsesutvalget.

Utvalget forbereder saker og gir råd til bankens styre om 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 henhold til CRR- regelverket, artikkel 450 nr. 1a skal informasjon om utvalgets møter, sammensetning og mandat offentliggjøres. Styrekoordinator samler og publiserer denne informasjonen årlig.

Administrasjonen gir styret en årlig oppsummering om status og eventuelle endringer.

Internrevisor fungerer som uavhengige kontrollinstansen for godtgjørelsesordningen.

Hovedprinsipper for godtgjørelse i SpareBank1 Helgeland

Våre godtgjørelsesordninger 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.

Denne standarden beskriver den førende politikken for lønnsdannelsen til alle 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. Lønnsfastsettelsen er ytterligere beskrevet i Personelhåndboka.

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.

Hvis variabel godtgjørelse finner sted kan ikke denne godtgjørelsen utgjøre mer enn halvparten av fast godtgjørelse – lønn for administrerende direktør og ledergruppen.

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 Personelhåndboka. 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 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 opptjeningstid, utbetalingsbegrensninger og øvrige reguleringer som følger av finansforskriftens § 15-4 om krav til variabel godtgjørelse, samt §15-5 fjerde ledd om delvis unntak for visse foretak og grupper av ansatte.

3. Egenkapitalrettede insentivordninger for bankens ansatte

SpareBank1 Helgeland har 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/fondseemisjoner/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 dekket av banken, i henhold til gjeldende skatteregler.

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

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. Enkelte ansatte kan ha avtaler om bilgodtgjørelse, samt bedring i fht kilometergodtgjørelse. Slike eventuelle 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.

Bankens ytelsesbaserte pensjonsordning ble lukket 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.

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

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

6. Personalforsikringer.

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

7. Helseforsikring.

Banken har tegnet 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 dekket treningsavgift for gruppetrening med instruktør, treningsrom, lån av vaktmesterbil og lignende.

Praktisering og evaluering

Godtgjøringen i SpareBank1 Helgeland følger den faste politikken og informasjonen beskrevet over. Det er viktig at både godtgjørelsesordningen og praktiseringen av den vurderes løpende og med faste intervaller.

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 gjennomgås av uavhengig kontrollfunksjon, som er bankens internrevisjon. Rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.