

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

1. Hensikt og omfang

Formålet med disse retningslinjene er å beskrive konsernets godtgjørelse til ledende personer i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a med tilhørende forskrift.

Retningslinjene gjelder for følgende ledende personer i SpareBank1 Østfold Akershus:

- Medlemmer av styret
- Ansattvalgte medlemmer av styret
- Ledende personer som er medlemmer av administrasjonen (øverste ledergruppe).

Godtgjørelse til andre ansatte omfattes ikke av disse retningslinjene, men er regulert i bankens godtgjørelsespolitikk.

Godtgjørelsesordningene i SpareBank1 Østfold Akershus skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningene skal understøtte strategien og langsiktige interesser, og være et virkemiddel for å bidra til måloppnåelse, ønsket adferd og en bærekraftig utvikling i konsernet.

Godtgjørelsesordningene til SpareBank 1 Østfold Akershus skal være utformet i henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern (Forskriften) av 9.12.2016, allmennaksjeloven, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investeringstjenester og investeringsrådgivning.

2. Overordnede prinsipper for ledergodtgjørelse

Overordnede prinsipper for ledergodtgjørelse i SpareBank 1 Østfold Akershus er at den skal være egnet til å tiltrekke og beholde ledende personer med riktige kvalifikasjoner som bidrar til å oppfylle forretningsstrategien og prestasjoner for selskapet og andre interessegrupper. Ledergodtgjørelser skal fremme en sunn og effektiv risikostyring som ivaretar økonomisk bæreevne og langsiktige interesser. Lederlønnen skal fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet. Det skal ses hen til sammenlignbare virksomheters lønnsnivå for tilsvarende stillinger, men ikke være lønnsledende i bransjen.

Morbanken har et lønssystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på fastlønn uten individuelle variable elementer. Formålet er å stimulere langsiktig tenkning og ikke gi ansatte incentiver til å påvirke kunder eller treffe beslutninger som fremmer egne interesser på bekostning av kunders interesser.

Det er etablert en overskuddsdelingsordning for morbank gjeldende for alle ansatte, inkludert ledende personer. Ordningen er en del av en generell ikke-skjønnsmessig fastsatt godtgjørelse og skal ikke overstige 1,5 månedslønn, i henhold til unntaksbestemmelsene i finansforetaksforskriften kapittel 15 og Finanstilsynets retningslinjer. Styret beslutter årlig praktiseringen med utgangspunkt i selskapets overordnede strategier.

Engangstillegg kan anvendes unntaksvis overfor medarbeidere som over tid har blitt påført en ekstraordinær stor arbeidsbelastning som følge av ledelse av, eller deltakelse i større og omfattende prosjekter, eller annen form for merarbeid. Engangstillegg gis normalt innenfor en ramme på en månedslønn, og kan også omfatte ledende personer. Slike engangstillegg gis i alle tilfeller i ettertid, og skal ikke være avtalt på forhånd. Engangsutbetalinger som ikke gjelder alle ansatte, vil som hovedregel anses som variabel lønn for identifiserte ansatte etter Finansforetaksforskriftens § 15-3. Dersom utbetaling skjer til disse må det behandles etter Forskriftens § 15-4.

Konsernet har gjennom flere år hatt en egen spareordning for egenkapitalbevis. Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe aksjer for et gitt sparebeløp. Styret vurderer og beslutter spareprogrammets innhold. Hensikten med spareprogrammet er å motivere konsernets medarbeidere til å bli eiere i Banken. Dette vil kunne være med på å bygge selskapskultur gjennom eierforhold til egen arbeidsplass, og det vil også kunne være med på å øke omsetningen av egenkapitalbevisene i SpareBank 1 Østfold Akershus.

Detaljer knyttet til de ulike elementene i godtgjørelse til ledende personer er synliggjort i egen tabell i punkt 5.

3. Beslutningsprosess for godtgjørelser

Beslutningsprosessene skal medvirke til at interessekonflikter unngås og være samsvarende med finansregulatoriske krav. Styret har oppnevnt et eget godtgjørelsesutvalg som består av tre styremedlemmer hvorav to er valgt av representantskapet og en er valgt av og blant de ansatte. Utvalget fungerer som et rådgivende organ for styret og skal sørge for at SpareBank 1 Østfold Akershus etablerer, reviderer og gjennomfører «Retningslinjer om godtgjørelse for ledende personer». Godtgjørelsesutvalget innretter sitt arbeid i samsvar med mandatet som er fastsatt av styret.

Beslutning av godtgjørelse til ledende personer som er medlemmer av administrasjonen

Lønn, annen godtgjørelse og vesentlige vilkår for administrerende direktør vurderes av godtgjørelsesutvalget som forbereder styrets beslutning av godtgjørelse.

Lønn, annen godtgjørelse og vesentlige vilkår for andre ledende personer som er medlemmer av administrasjonen (øverste ledergruppe) vurderes av adm.dir. som informerer Godtgjørelsesutvalget om beslutning.

Beslutning av godtgjørelse til medlemmer av styret

Representantskapet har oppnevnt en valgkomite, som består av seks medlemmer. Godtgjørelse til medlemmer av styret og styrets underutvalg vurderes av valgkomiteen som i henhold til egen instruks for valgkomiteen fastsatt av representantskapet forbereder representantskapet beslutning av godtgjørelse til styremedlemmene. Styremedlemmene skal motta fast godtgjørelse og skal ikke ha resultatbasert avlønning.

Godtgjørelsen skal reflektere vervets kompleksitet, ansvar og tidsbruk samt stå i målestokk til tilsvarende godtgjørelser i sammenlignbare selskaper. Honoraret til det enkelte styremedlem spesifiseres i årsrapporten og i godtgjørelsesrapporten. Deltakelse i enkelte underkomiteer kompenseres. Utover det faste honoraret dekkes styremedlemmenes utlegg og reiseutgifter som står i forbindelse med styrevervet. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte. Ingen av styrets medlemmer valgt av Representantskapet har oppgaver for konsernet utover styrevervet. Ansattvalgt styremedlem mottar i tillegg til styrehonorar fastsatt av representantskapet også annen godtgjørelse som basislønn mv.

4. Hensyn til lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte ved utforming av retningslinjene

Ved utarbeidelse av Retningslinjer om lønn og godtgjørelse til ledende personer, og ved fastsettelse av godtgjørelse for ledende personer skal Godtgjørelsesutvalget og styret ta hensyn til godtgjørelsesordningen som gjelder for Selskapets ansatte for øvrig.

Morbanken har i dag et lønnssystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på basislønn uten individuelle variable elementer. På samme måte som for ledende personer fastsettes basislønn med utgangspunkt i stillingens ansvar, kompleksitet, kompetanse og markedsmessige forhold.

Basislønnen vurderes årlig, og det er etablert standardiserte rutiner for vurdering av lønn og lønnsreguleringer for alle ansatte. For ansatte som er omfattet av etablerte tariffavtaler gjennomføres også drøftinger med tillitsvalgte. Likelønn og statistikk for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er tema i drøftingene.

5. Beskrivelse av godtgjørelse som kan tildeles eller mottas av ledende personer

Godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person som er ansatt i selskapet. Dette omfatter blant annet:

- Basislønn
- Variabel lønn/bonusordninger/overskuddsdeling
- Tildeling av egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til egenkapitalbevis/aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper i samme konsern
- pensjonsordninger, førtidspensjonsordninger og etterlønsordninger
- alle former for andre variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen

Oversikt over lønn og annen godtgjørelser som kan mottas av ledende personer som er medlem av administrasjonen (øverste ledergruppe)

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkriterier	Ramme
Basislønn	Fastlønnen skal være konkurransedyktig for å bidra til å tiltrekke og beholde kompetente ledere som bidrar til langsiktig verdiskapning.	Fastsetting av lønn til ledende personer i administrasjonen er basert på helhetlig vurdering av den enkeltes ledelse og prestasjoner for å bidra til verdiskapning over tid. Det ses hen til årlig tariffoppgjør i bransjen/banken ved fastsettelse av lønn for ledende personer. Fastsetting av lønn til adm.dir.er basert på helhetlig vurdering knyttet til bl.a. finansielt resultat, kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og konsernets omdømme.	Det er ikke satt maksimale lønnsnivåer for noen stillinger. Den skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.
Pensjonsordning	Hensikten er å sikre pensjonssparing for den enkelte ansatte. Pensjonsordningen skal være konkurransedyktig. Ledende personer, med unntak av Adm.dir., er tilknyttet samme pensjonsordning som øvrige ansatte. Egen pensjonsordning for adm.dir. er inngått for å ha konkurransedyktige betingelser.	Tjenestepensjonsordning iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon. Innskuddspensjon er lik for morbankens ansatte, og utgjør 7 % av lønn 0-7,1 G og 22 % fra 7,1 til 12 G. Adm.dir. har en avtale om tilleggspensjon (med en årlig sparing på 25% av lønn ut over 12 G, samt en uførepensjon der forsikringsbeløpet utgjør en årlig utbetaling på 70% utover 12 G til 67 år.) Øvrige ledende personer i administrasjonen har ikke særskilte avtaler om førtidspensjonering eller tilleggspensjon utover ordinær AFP-ordning gjeldende i finansnæringen.	<i>Ingen maksimale rammer. Bør ikke overstige 70% av lønn.</i>
Andre særskilte ytelser	Særskilte ytelser kan gis for å tilby konkurransedyktige vilkår for å tiltrekke og beholde ledende personer.	Ytelsene skal ha en saklig sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet og/eller være i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes grunnlønn. Nivået fastsettes i henhold til hva som er vanlig i markedet for sammenlignbare stillinger, og eventuelt basert på individuelle forhold. Følgende ytelser gis per i dag: Firmabilordning/ bilgodtgjørelse og parkering, aviser/tidsskrifter, fri telefon, dekning av bredbånd, de til enhver tid gjeldende: kollektive livs- og helseforetaksforsikringsordninger, og andre felles ordninger, ansattvilkår på lån, konti og forsikring.	Ingen maksimale rammer
Etterlønsordninger	Det er ikke inngått fremtidige etterlønsavtaler med noen ansatte.	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Opsjoner, godtgjørelser knyttet til egenkapitalbevis eller utvikling av aksjekursen	Eksisterer ikke pr i dag	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Kollektiv overskuddsdeling	Ledende personer er tilknyttet samme kollektive overskuddsdelingsordning som for øvrige ansatte i morbank.	Kollektiv overskuddsdeling er knyttet til selskapets måloppnåelse. Kriteriene er fastsatt slik at de skal være forsvarlig ut fra bankens finansielle stilling. Nivå for egenkapitalavkastning utgjør en	Maksimal utbetaling kan utgjøre halvannen månedslønn – dvs. 12,5% av fast godtgjørelse.

	Overskuddsdelingen er relatert til strategien og verdiskapning for kunder og eiere.	terskelverdi for utbetaling. Øvrige kriterier er knyttet til finansielle kriterier og andre operasjonelle kriterier i henhold til selskapets til enhver tid gjeldende strategi. Styret fastsetter årlig disse kriteriene ved starten av året.	Ordningen er, slik den er innrettet unntatt fra godtgjørelsesreglene jf. Finanstilsynets Rundskriv 2/2020 pkt. 2.2.
Variabel lønn iht. Finansforetaksforskriften	Individuell variabel lønn eksisterer ikke i morselskapet pr. i dag. Det er imidlertid mulighet også for ledende personer å motta engangsutbetalinger knyttet til særskilte situasjoner. For ledende personer kan dette for eksempel gjelde ved fungeringer i andre roller i perioder, ekstraordinære belastninger for å ivareta selskapets interesser.	Engangsutbetaling for særskilte situasjoner kan kun benyttes i unntakstilfeller, med strenge kriterier. Slike engangsutbetalinger til ledende personer behandles som variabel godtgjørelse iht. Finansforetaksforskriften med blant annet utsatt betaling.	Styret vurderer og fastsetter omfang og hvem som eventuelt skal motta det iht. aktuell situasjon.
Egenkapitalbevis spareprogram	Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe egenkapitalbevis for et gitt sparebeløp.	Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe aksjer for et gitt sparebeløp.	Styret vurderer og beslutter spareprogrammets innhold.

6. Forholdsmessig andel av de ulike formene for godtgjørelse

SpareBank 1 Østfold Akershus er underlagt finansregulatoriske krav, og de ulike formene for godtgjørelse er utarbeidet innenfor de rammer som følger av disse. For ledende personer skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at selskapet kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen. For ledende personer skal den variable delen av godtgjørelsen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen, jf. finansforetaksforskriften § 15-4. De faste og variable avlønningsordningene samt rammene som gjelder for disse tilfredsstiller kravene.

7. Godtgjørelsesrapport

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en godtgjørelsesrapport i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse som fattes av disse retningslinjene. Revisor skal før lønnrapporten behandles av representantskapet, kontrollere at godtgjørelsesrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter gjeldende regelverk.

Representantskapet skal avholde en rådgivende avstemning over godtgjørelsesrapporten. Godtgjørelsesrapporten i det påfølgende år skal redegjøre for hvordan resultatet av avstemning ved forrige representantskapsmøte er hensyntatt.

Godtgjørelsesrapporten vil bli lagt frem for representantskapet første gang i 2022. Godtgjørelsesrapporten vil etter avholdt representantskapsmøte, og i en periode på 10 år deretter, gjøres offentlig tilgjengelig på SpareBank 1 Østfold Akershus sin nettside.

8. Avvik fra retningslinjene

Styret kan i ekstraordinære tilfeller beslutte å fravike disse retningslinjene i tilknytning til vesentlige selskapshendelser, for eksempel ved endringer i bankens ledelse, konsernstruktur, organisasjon, eierskap eller virksomhet som kan kreve ekstraordinær innsats fra ledende personer.

Begrunnelsen for å beslutte et avvik etter dette punkt skal være saklig motivert i hensynet til aksjonærenes felles interesse i å beholde og incentivere ledende personer i ekstraordinære situasjoner. Avviket skal vurderes og besluttet av styret og anses som nødvendig i den aktuelle situasjonen for den aktuelle ansatte. Styret skal redegjøre for avviket i den årlige godtgjørelsesrapporten som fremlegges representantskapet for rådgivende avstemning i det påfølgende år.

Styret kan ikke beslutte avvik etter dette punkt når det gjelder godtgjørelse til styrets medlemmer.

9. Fastsetting og endring av retningslinjene

Retningslinjene skal fremlegges for representantskapet for beslutning minimum hvert fjerde år. Forslag om vesentlige endringer i Retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer vurderes av godtgjørelsesutvalget, som forbereder styrets innstilling om endringer overfor representantskapet.

Ved endringer i retningslinjene, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan egenkapitalbeveiseiernes syn på retningslinjene, representantskapets avstemning og godtgjørelsesrapporten siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

10. Rapportering og offentliggjøring

Retningslinjer som er godkjent av Representantskapet, og resultatet av avstemningen skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside, jf. Allmennaksjeloven § 6-16a (6).

Disse retningslinjene er *oppdatert og besluttet av representantskapet dato.*