

Utdrag fra

Godtgjøringsordning for SpareBank 1 Østlandet

Sist revidert	<i>11.2.2021</i>
Eier	<i>Konserndirektør HR og juridisk</i>
Ansvarlig	<i>Konserndirektør HR og juridisk</i>

Godtgjøringsordningen i SpareBank 1 Østlandet

Bankens styre har vedtatt Godtgjøringsordning for konsernet SpareBank 1 Østlandet. Godtgjøringsordningen er et viktig strategisk virkemiddel og skal understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Den danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokteres. Hovedprinsippene for lønnsdannelse og lønnsfastsettelse i Godtgjøringsordningen er førende for hele konsernet. Ansvar for utforming av konkrete lønnsmodeller er imidlertid tillagt det enkelte selskap i konsernet.

Morbanken har et lønssystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på kun fastlønn – uten variable elementer. Formålet med dette 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. I begrenset omfang benyttes éngangstillegg overfor enkeltmedarbeidere eller grupper av medarbeidere som over tid pålegges en ekstrabelastning eller som yter en ekstraordinær innsats knyttet til gjennomføring av større prosjekter eller liknende. Slike tillegg gis normalt innenfor en ramme på én månedslønn. Engangstillegg gis i alle tilfeller i ettetid, og skal ikke være avtalt på forhånd.

Godtgjøringsordning er innrettet i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning og tilhørende forskrifter. Sentrale regulatoriske rammebetingelse er blant annet gitt i Finansforetaksforskriften kapittel 15. Hovedhensikten med forskriften er å bidra til at det etableres godtgjøringsordninger som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet. Tilsvarende gjelder for ansattes nærstående, definert som den personkrets som følger av allmennaksjeloven § 1-5.

Bestemmelsene i Finansforetaksloven § 9-4 medfører videre at andre virksomheter enn den juridiske enheten en medarbeider er ansatt i ikke kan godtgjøre medarbeidere.

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.

Ansatte som er definert som «ledende ansatte m.v» omfattes i tillegg av en prosess som involverer Godtgjøringsutvalget. Dette innebærer blant annet at administrerende direktør ved sin årlige vurdering av lønn og kompensasjon for virksomhetens øverste ledelse vil orientere Godtgjøringsutvalget om sin innstilling før han treffer sin beslutning. Godtgjøringsutvalget mottar også egen rapport over samlet godtgjørelse for alle som omfattes av definisjonen «ledende ansatte» som er lagt til grunn i henhold til Finansforetaksforskriften.

Godtgjøringsutvalg

Godtgjøringsutvalget består av styrets leder og 2 styremedlemmer - hvorav ett ansattvalgt styremedlem. Rammer for utvalgets arbeid er beskrevet i egen instruks vedtatt av styret. Godtgjøringsutvalget vil herunder på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon for ledere.

Rapportering

Basert på en årlig rapport om praktiseringen av Godtgjøringsordningen avgir internrevisor årlig en uavhengig erklæring, som behandles i Godtgjøringsutvalget og styret.

Informasjon om godtgjøringsordning og godtgjøring til ledende ansatte offentliggjøres i bankens årsrapport. Rapporteringen skjer i henhold til bestemmelsene i EBA's Capital Requirements Regulation (CRR) artikkel 450.