

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet

Eier	Konserndirektør HR og juridisk
Ansvarlig	Konserndirektør HR og juridisk
Besluttet av	11.2.2021 – styret innstiller overfor representantskapet
	25.3.2021 – vedtatt av representantskapet
Sist revidert	25.3.2021

Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

Ledende personer i henhold til forskriften er her definert som administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er utledet av Godtgjøringsordningen som er et viktig strategisk virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokeres for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskapning reflekteres i Godtgjøringsordningen, som baserer seg på at fast lønn skal være den vesentligste komponenten i forhold til alle medarbeiderkategorier. Det er i tråd med dette prinsippet ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger for ledende personer. Samtidig skal gode prestasjoner over tid reflekteres i en lønnsutvikling som er konkurransedyktig.

De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktige i vårt markedsområde, uten å være lønnsledende. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte leders oppgaver, ansvar og kompetanse, samt prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

Vurderingene knyttet til innretning og nivå på samlet godtgjøring til ledende personer skal så langt det er hensiktsmessig baseres på objektive data og analyser som kan fremskaffes i offisielle data, bransjestatistikk og annen tilgjengelig informasjon som er relevant opp mot ulike områder av virksomheten og ulike stillingskategorier. Hensynet til likelønn og anti-diskriminering skal ivaretas som en del av disse vurderingene.

Elementer i godtgjørelse til ledende personer

a) Fast lønn

Konsernsjefens og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter konsernsjefens lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i virksomhetens Godtgjøringsutvalg. Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øverste ledelse, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før han treffer sin beslutning.

b) Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G. For de som var medlem av tidligere ytelsespensjonsordning på det tidspunktet denne ble lukket, ytes det kompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon etter de samme generelle regler som for øvrige ansatte. Det er etablert egen avtale med administrerende direktør som er beskrevet og rapportert i virksomhetens årsberetning.

c) Styrehonorar

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 SpareBank1Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet.

d) Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av øvrige ansattordninger på lik linje med øvrige ansatte. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt spareprogram i egenkapitalbevis. For enkelte ansatte/stillingskategorier kan det etter konkret vurdering av tjenstlig behov innvilges bilordning. Det er imidlertid ikke etablert noen særskilte administrative ordninger for den personkretsen som omfattes av disse retningslinjene.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Det skal herunder heller ikke etableres forpliktelser om vurdering av bonus overfor ledende personer i banken. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte. Virksomheten benytter ikke sign-on fees.

Av sårbarhetsmessige og konkurransemessige hensyn avtales det forlenget gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for konserndirektører, men uten særskilte rettigheter eller forpliktelser for øvrig.

Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Herværende retningslinjer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret.

Det er etablert eget Godtgjøringsutvalg som arbeider innenfor instruks vedtatt av styret. Godtgjøringsutvalget vil 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 ledende personer.

Godtgjøringsutvalget er videre et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør, samt i forhold til å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende.

De ledende personer som er omfattet av retningslinjene har ikke anledning til å sitte som styremedlem i virksomheten. Skulle det allikevel oppstå interessekonflikter, så har styret vedtatt egen policy som regulerer hvordan slike situasjoner skal behandles.

Årsrapport i henhold til forskriften og retningslinjene vil bli lagt frem for representantskapet.