



Retningslinjer godtgjørelsesordninger

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

Innledning

Formål med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730). Videre fastsetter og beskriver retningslinjene også godtgjørelsesordning gjeldende for samtlige ansatte. Bankens bedriftsavtale og lønnspolicy i rammeverket for disse retningslinjene.

Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvalgte så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), administrerende direktør/konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse («ledende ansatte»).

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger samt en oversikt over lønn til konsernets ledende ansatte for foregående år er tilgjengelig på [Om oss | SpareBank 1 Ringerike Hadeland](#).

Formål

Finansforetaksforskriften bestemmer om at foretakene skal ha en skriftlig godtgjørelsesordning som skal bidra til å fremme god styring og kontroll med risikoene i foretaket, samt motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Styret skal fastsette og sørge for at banken til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens overordnede mål, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne.

Varighet og behandling av retningslinjene

Retningslinjene knyttet til godtgjørelse til ledende personer, jfr. allmennaksjeloven § 6-16 a, jfr. Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730), skal godkjennes av bankens representantskap. Retningslinjene skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av representantskapet. Styret skal utarbeide et forslag til nye retningslinjer minst hvert fjerde år og sende disse til representantskapet for beslutning. Ved enhver vesentlig endring skal retningslinjene behandles i representantskapet.

«Rutine for interessekonflikter i Sparebank 1 Ringerike Hadeland» gir føringer for hvordan interessekonflikter skal håndteres, herunder identifiseres og vurderes, samt hvordan interessekonflikter kan motvirkes. Disse skal ligge til grunn ved revidering av retningslinjene.

SpareBank 1 Ringerike Hadeland sitt styre skal sørge for at konsernet til enhver tid har og praktiserer en godtgjørelsesmodell som er innenfor de retningslinjer som er fastsatt av representantskapet. Foretaket skal minst en gang i året foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen og utarbeide en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgang som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgås av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor/bankens 2. linje compliancefunksjon). Retningslinjene for godtgjørelsesordninger offentliggjøres på bankens nettsider.

Styret skal utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår jf. forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer §6 (2). Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Lønnsrapporten skal forelegges representantskapet. Ekstern revisor skal sikre at godtgjørelsesordningene til ledende personer praktiseres i samsvar med retningslinjer vedtatt av generalforsamlingen.

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

Godtgjørelsesutvalg

Banken er ikke omfattet av krav om at banken har et godtgjørelsesutvalg, jf. kriteriene for å defineres som et mindre og ikke-kompleks foretak iht CRR art. 4 1. ledd, nr 145. Styret velger allikevel å videreføre ordningen med et godtgjørelsesutvalg, som et avlastende underutvalg til styret. Godtgjøringsutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ha minst en representant for de ansatte. De øvrige medlemmene av godtgjørelsesutvalget skal bestå av hele eller deler av styret. Mandat for godtgjørelsesutvalget foreligger.

Definisjon

Godtgjørelse er det samme som "lønn og annen godtgjørelse" som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a.

Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

fastlønn

naturallytelse

bonuser

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

pensjonsordninger

førtidspensjonsordninger

etterlønsordninger

alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til fastlønn.

Hvem omfattes

Retningslinjene skal gjelde for alle ansatte.

Det følger av reglene i finansforetaksloven og finansforetaksforskriften at det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, ansatte med vesentlige kontrolloppgaver og tillitsvalgte.

Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvalgte så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), administrerende direktør/konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse («ledende ansatte»). Daglig leder i datterselskapene Eiendomsmeidler 1 Ringerike Hadeland og Sparebank 1 Økonomihuset er også omfattet av disse retningslinjer.

Det skal gjøres en årlig vurdering av hvem som omfattes av disse reglene.

Hovedprinsippene for bankens lønnspolitikk

Lønnsystemet skal til enhver tid støtte opp om overordnede mål og strategier samt gjeldende personalpolitikk og bankens lønnspolicy.

Bedriftens lønnsomhet og inntjening samt samfunnsøkonomiske hensyn må være retningsgivende. De ansatte er en viktig del av verdiskapningen.

Vi skal:

- Være konkurransedyktige og markestilpasset for å rekruttere, utvikle og beholde dyktige medarbeidere
- Ha sterkt fokus på kompetanseutvikling og karriereutvikling tilpasset den enkelte og bankens behov
- Utfordre og ansvarliggjøre den enkelte medarbeider i forhold til prestasjoner, endringsvilje og personlig utvikling
- Bygge opp om teamarbeid, samtidig som individuelle prestasjoner verdsettes

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

I bankens bærekraftspolicy er det en definert målsetning om likelønn, der lønnsforskjeller skal kunne begrunnes med objektive kriterier.

For øvrig skal lønnspolitikken være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Godtgjøring til administrerende direktør/Konsernsjef besluttet av styret etter innstilling fra godtgjøringsutvalget.

Godtgjørelse for de øvrige medlemmene i bankens ledergruppe er fastsatt av administrerende direktør/konsernsjef etter konsultasjon med styrets leder.

Godtgjørelse til daglig leder i datterselskaper fastsettes av styrene i hvert selskap, etter konsultasjon med bankens styreleder.

Lønnsystemet i banken er basert på prinsipp om fastlønn (fastsetting av lønn avhengig av kompetansekravet til stillingen).

Fastlønn

Fastlønn utgjør den ansattes hovedlønn. Ansvar og myndighet gjenspeiler avlønningen.

Retningslinjer for lønnsystem og –rammer, regler for utrykningstillegg og fungeringstillegg er beskrevet i Bedriftsavtalen.

Naturallytelser

Naturallytelser er lønn i annet enn penger som ansatte får i arbeidsforholdet og som gir en privatøkonomisk fordel. Ansatte vil normalt tildeles naturallytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og der det foreligger et tjenstlig behov.

Variabel lønn

Det er ingen avtaler om variabel godtgjøring utover fastsatt lønn.

Eventuell fremtidig variabel godtgjørelse skal godkjennes av styret og følge krav i finansforetaksforskriften §§ 15-6 til 15-9. Forskriften krever at ansatte i kontrollfunksjoner:

- ikke har variabel lønn knyttet til resultater i sin enhet
- har tilstrekkelig uavhengighet

Pensjonsordninger

Administrerende direktør/konsernsjef har som øvrige ansatte kollektiv innskuddspensjonsordning for lønn. Innskuddssats er 7 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 7,1G og 22 prosent av pensjonsgrunnlag over 7,1G.

Styret vedtok i 2025 å endre bankens innskuddspensjonsordning slik at det ikke lenger skal være et tak på 12 G. Fra 01.07.25 innbetaler arbeidsgiver 22 % av lønn over 12 G. Konsernsjefens pensjonsalder følger øvrige ansatte i konsernet.

Som følge av tidligere fusjoner har banken ulike pensjonsordninger. Ordningene består av tre ytelsesordninger, som nå er lukket og en åpen innskuddsordning. De tre ytelsesbaserte pensjonsordningene er vedtatt å slås sammen til en ordning fra 2026.

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

Etterlønsordninger

Det er ingen avtaler om etterlønn.

Tildeling av aksjer, tegningsretter og opsjoner

Det er ikke ordninger for tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i banken eller i andre selskaper i samme konsern.

Andre variable godtgjørelser og/eller særlige ytelser

Ledende ansatte skal ta del i de ordninger som til enhver tid gjelder for bankens ansatte. Dette innebærer blant annet ansattbetingelser på bankens produkter, der det viktigste enkeltelement er lån til rabatterte rentesats for beløp inntil kr 3.500.000,-.

Banken har innført spareordning i bankens egenkapitalbevis. Ordningen vurderes, og besluttes videreført av styret årlig. Ordningen gjelder samtlige ansatte i konsernet, inkludert ledende personer.

Unntak fra opplysningsplikten

Rapporten skal ikke inneholde personopplysninger som nevnt i Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (personvernforordningen) artikkel 9 nr. 1.

Styret skal sørge for at rapporten ikke inneholder opplysninger som viser til den enkelte ledende persons familiesituasjon.

Opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt omfattes ikke av rapporteringsplikten, og skal ikke offentliggjøres. Opplysninger som ikke kan gis uten uforholdsmessig skade på selskapet kan også unntas offentliggjøring, dersom det er nødvendig.

Roller og ansvar

Ved utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal administrasjonen/ledelsen forelegge styret innspill fra relevante funksjoner. Følgende funksjoner i banken er involvert i prosessen rundt godtgjøring:

- Organisasjon og utvikling (prosesseier)
- Risikostyring og compliance (uavhengig kontrollorgan/2.linje)

Revidering og endringer

Versjonskontroll:

Versjon:	Endring:	Ansvarlig:	Dato:
1.0	Revidert og godkjent av styret.	Marthe Westlie	11.02.2021
2.0	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	11.02.2022
3.0	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2022
4.0	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2023
5.0	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2024
6.0	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2025

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

Versjon:	Endring:	Ansvarlig:	Dato:
7.0	<p><i>Revidert og godkjent av styret med følgende endringer:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Oppdatert prosess for varighet og behandling av retningslinjene i tråd med gjeldende lovverk</i>- <i>Ny prosess for vurdering av hvem som omfattes av endringene</i>- <i>Presisering av prosess for fremtidig endring knyttet til variabel lønn</i>- <i>Opplysning om endringer i bankens pensjonsordninger</i>	<i>Marthe Westlie</i>	<i>13.02.2026</i>