



Retningslinjer godtgjørelsesordninger

Innledning

Formål med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse. Videre fastsetter og beskriver retningslinjene også godtgjørelsesordning gjeldende for samtlige ansatte.

Hjemmel

Retningslinjene er utarbeidet på bakgrunn av Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften), Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020. Videre inngår bankens bedriftsavtale og lønnspolicy i rammeverket for disse retningslinjene.

Formål

Finansforetaksforskriften gjennomfører EUs kapitalkravsdirektivs (CRD IV) bestemmelser 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.

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:

- basislønn
- naturalytelser
- 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
- etterlønnsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

Hvem omfattes

Retningslinjene skal gjelde for alle ansatte.

Det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, ansatte med vesentlige kontrolloppgaver og tillitsvalgte.

I Sparebank 1 Ringerike Hadeland er følgende definert i denne kategorien:

Styreleder	Olav Fjell
Styret, nestleder	Wenche Ravlo
Styret, medlem	Svein Oftedal (Avsluttet mars 2024)
Styret, medlem	Terje Mjøs (Startet april 2024)
Styret, medlem	Hans Anton Stubberud
Styret, medlem	Jane K Gravbråten
Styret, ansatterepresentant	Liv Bente Kildal
Styret, ansatterepresentant	Espen Gundersen
Administrerende Banksjef	Bjørn Rune Rindal
Banksjef Bedriftsmarked	Lars Erik Refsahl
Banksjef Personmarked	Torbjørn Kjerstadmo
Banksjef Økonomi/Finans/stedfortreder	Jørgen Ruud
Banksjef Organisasjon og utvikling	Marthe Westlie
Banksjef Risikostyring Compliance	Ida Hagelsteen Vik
Banksjef Marked og Kommunikasjon	Bjørn Harald Blaker
Andre ledende personer i konsernet:	
Daglig leder Eiendomsmegler 1 Ringerike Hadeland	Thomas Rustad/ Krister Sørgård
Daglig leder Økonomihuset AS	Bjørn Kristian Bentzen

Hovedprinsippene for bankens lønnspolitikk

Lønssystemet 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 markedstilpasset 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

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.

Lønnssystemet 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 lønssystem 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

Pensjonsordninger

Som følge av tidligere fusjoner har banken ulike pensjonsordninger. Tre ytelsesordninger, som nå er lukket og en åpen innskuddsordning. De ansatte som er medlem av ytelsesordningene fortsetter å være medlemmer av sine respektive ordninger inntil banken eventuelt beslutter andre felles ordninger.

Etterlønnsordninger

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 rabbertert 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.

Varighet og saksbehandling for disse retningslinjene

Retningslinjene gjelder for ett år av gangen. Behov for revisjon av retningslinjene vurderes av godtgjørelsesutvalget innen utgangen av hvert kalenderår som innstiller på forslag til eventuelle endringer til styret og 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.

Opplysningsplikt og rapportering

Rapport om gjennomgåelse og praktisering

Foretaket skal minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelsesordningen og utarbeide en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgåelse som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgå av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor). Retningslinjene for godtgjørelsesordninger offentliggjøres på bankens nettsider.

Lønnsrapport

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, første gang på ordinært møte i 2022.

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 (rådgivende)

Revidering og endringer

Versjonskontroll:

Versjon:	Endring:	Ansvarlig:	Dato:
1.0	Revidert og godkjent av styret.	Marthe Westlie	11.02.2021
	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	11.02.2022

Versjon:	Endring:	Ansvarlig:	Dato:
	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2022
	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2023
	Revidert og godkjent av styret	Marthe Westlie	14.02.2024