

# Retningslinjer om lønn til ledende ansatte i SpareBank 1 SMN

---

Vedtatt av representantskapet 23. mars 2023

## Formål med retningslinjene

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelser til ledende ansatte, samt oppfølging av disse, i tråd med FOR-2020-12-11-2730 Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

SpareBank 1 SMN har en felles godtgjørelsespolitikk for konsernet. Denne skal gi holdepunkter for innretning av godtgjørelsesordninger innenfor det enkelte selskap. Konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i konsernet.

SpareBank 1 SMN er et finanshus med kunderettet virksomhet, styringsorientert virksomhet og driftsorientert virksomhet. For å styrke konsernets konkurransekraft, må godtgjørelsespolitikken til enhver tid bidra til å tiltrekke og beholde relevant lederkompetanse.

SpareBank 1 SMN sine retningslinjer for lønn til ledende ansatte skal gi holdepunkter for innretning av godtgjørelsesordninger for ledere innenfor det enkelte selskap. Dette skal sikre profesjonalitet og helhetlig styring av et sentralt strategisk virkemiddel.

## Generelt om konsernets godtgjørelsespolitikk

Konsernets overordnede målsettinger for inneværende strategiperiode er utgangspunktet for godtgjørelsespolitikken. Virksomhetsområdenes strategier og handlingsplaner skal understøtte disse målsettingene. Det innebærer at ulike selskaper kan ha ulike godtgjørelsesordninger innenfor rammen av konsernets godtgjørelsespolitikk.

SpareBank 1 SMN skal ha konkurransedyktige godtgjørelsesordninger som bidrar til å rekruttere og beholde medarbeidere med relevant kompetanse for å innfri konsernets strategiske mål og fokusområder.

I tillegg til å stimulere til å nå de forretningsmessige målene skal godtgjørelsesordningene for utformes slik at de oppfyller andre hovedmål for risikostyringen:

- De skal redusere sannsynligheten for uønsket risikotaking
- De skal stimulere til effektiv kapitalanvendelse
- De skal stimulere til redusert risiko for svikt i internkontrollen
- De skal sikre sunn og effektiv håndtering av bærekraftsrisiko

For å sikre god intern godtgjørelsespraksis og konkurransedyktige ordninger, evalueres stillinger i konsernet på en systematisk og objektiv måte. En slik stillingsvurdering er grunnlaget for godtgjørelsessystemet som består av en stillingsstruktur med definerte stillingsnivåer og lønns potensial. Hovedkomponentene i stillingsvurderingen er stillingens ansvar, kompleksitet og kompetansekrav.

Godtgjørelsessystemet gir konsernet mulighet til å:

- Utvikle et robust lønnsystem for alle stillingsnivåer
- Identifisere muligheter for jobbutvikling for medarbeidere med nøkkelkompetanse

- Sammenligne sin godtgjørelsespraksis med relevante referansemarkeder, både i SpareBank 1-alliansen og i det eksterne arbeidsmarkedet

## Regulatoriske forhold

Konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte skal være utformet i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Det sentrale rammeverket for de krav som oppstilles til godtgjørelsesordningen fremgår av finansforetaksforskriften kapittel 15 med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet.

## Styringsmodell

Styret skal utnevne et godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal innstille overfor styret på den generelle godtgjørelsespolitikken og de retningslinjer som skal gjelde for godtgjørelse til ledende ansatte. Videre skal utvalget fastsette rammer for variabel godtgjørelse, samt godkjenne godtgjørelsesordninger for alle forretningsområder og datterselskaper som har godtgjørelsesordninger. Utvalget skal også kunne benyttes som rådgivende instans for konsernsjef ved fastsettelse av vilkår for konsernledelsen.

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte skal behandles i styret før endelig godkjenning i representantskapet. Styret kan innenfor lovens rammer fravike alle deler av retningslinjene dersom særlige omstendigheter gjør det nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet.

## Ulike typer godtgjørelses til ledende ansatte

SpareBank 1 SMN skal være konkurransedyktig på lønn til ledende ansatte for å sikre at konsernet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere. Lederlønsordninger skal videre utformes slik at de støtter opp under konsernets forretningsstrategier, verdigrunnlag, viktigste prioriteringer og langsiktige mål.

Ledende ansatte kan motta følgende typer godtgjørelse:

- Fast godtgjørelse (ordinær lønn)
- Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner
- Pensjonsordninger
- Øvrige personalgoder
- Nyansettelsesgodtgjørelse
- Aksjekjøpsordninger
- Fratredelsesgodtgjørelse
- Honorar for styreverv i SpareBank 1 Alliansen

## Fast godtgjørelse

Den faste godtgjørelsen er en funksjon av den enkelte leders rolle og stilling, herunder stillingens kompleksitet og ansvar, kompetanse, erfaring, utdanning, prestasjon over tid og lokale

markedsforhold. Oppnåelse av bærekraftsmål inngår som en del av prestasjonsvurderingen knyttet til justering av fast godtgjørelse for ansatte i konsernledelsen.

## Variabel godtgjørelse

I SpareBank 1 SMN skal det som hovedregel ikke etableres ordninger med variabel godtgjørelse basert på prestasjoner for ledende ansatte.

Dersom det likevel på grunn av markeds- eller bransjemessige hensyn etableres ordninger med variabel godtgjørelse, gjelder følgende retningslinjer:

- Det skal være et balansert forhold mellom fast og variabel godtgjørelse for ledende ansatte. Fastlønnen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å betale variabel godtgjørelse.
- For daglig leder samt medlemmene av ledergruppen i banken, skal variabel godtgjørelse ikke utgjøre mer enn 50% av fast godtgjørelse. Dette prinsippet skal som hovedregel også gjelde for øvrige ledende ansatte i konsernet. Alternative ordninger kan etableres unntaksvis, innenfor forskriftens rammer, dersom dette ansees som en nødvendig tilpasning til "bransjestandarden" blant konkurrerende virksomheter.
- Grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på minimum to år. Variabel godtgjørelse kan opptjenes årlig, basert på vurderinger av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over minimum to år.
- Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse skal gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket. Dette gjelder ikke dersom godtgjørelsen er under 20.000 euro, og den ikke utgjør mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse.
- Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig stort beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket, skal minst 60 prosent av samlet variabel godtgjørelse utsettes.
- Minimum 40% av aksjene/egenkapitalinstrumentene skal ikke kunne disponeres fritt av den enkelte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

Variabel godtgjørelse skal baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende persons finansielle og ikke-finansielle resultater, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal nåværende og fremtidig risiko for foretaket, og kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet hensyntas.

Foretaket i denne sammenhengen ansees som den alminnelige forståelse av begrepet knyttet til den særskilte registrerte juridiske enheten.

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikojustert resultat. Prosessen for å fastsette godtgjørelsen skal ta høyde for samtlige risikoer som følger av foretakets virksomhet, inklusive kostnaden for kapital og likviditet som virksomheten trenger.

## Prestasjonsvurdering og avkortning

Ved beregning av prestasjonsbasert variabel godtgjørelse skal resultatet vurderes ut ifra på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier. Relevante kontrollfunksjoner bør involveres i vurderingen. I vurdering av prestasjon og utbetaling av variabel godtgjørelse, skal alltid etterlevelse av konsernets verdigrunnlag og etiske retningslinjer inngå som en del av grunnlaget.

I løpet av fire årsperioden nevnt ovenfor skal det foretas en ex post risikjustering før den variable godtgjørelsen sikres for den ansatte. På denne måten kan foretaket justere godtgjørelsen til den ansatte ved bruk av avkortningsmekanismer.

## Pensjonsordninger

Ledere i konsernet har pensjonsordninger i henhold til pensjonsavtaler i det enkelte selskap. Pensjonsordningene omfatter gruppelivsdekning og tjenestepensjon. Alle selskapene i konsernet har innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger. I tillegg har enkelte ledere pensjonsavtale for lønn over 12 G. Sparesatsen for denne ordningen er 15%. Dette var tidligere en generell ordning, men ordningen ble lukket i 2017. Eventuelle nye avtaler om individuell pensjonsopptjening for lønn over 12 G skal godkjennes av styret.

## Øvrige personalgoder

Øvrige personalgoder omfatter både individuelle goder og kollektive goder. Den førstnevnte kategorien omfatter bl.a. bilgodtgjørelse, avis, internett, parkering og telefon. Alle medarbeidere i SpareBank 1 SMN, inkludert ledere, er berettiget de til enhver tid gjeldende kollektive goder slik som de er beskrevet og publisert på intranett.

## Fast nyansettelsesgodtgjørelse

Fast nyansettelsesgodtgjørelse kan benyttes bare i helt spesielle tilfeller for å tiltrekke seg spesialistkompetanse som man har behov for, men som man ellers ikke ville fått tak i. Slik godtgjørelse skal som hovedregel kun benyttes ved ansettelser hvor kandidaten mister retten til opptjent bonus eller provisjonslønn i jobben vedkommende forlater.

## Aksjekjøpsordninger

Ledende ansatte i SpareBank 1 SMN kan tilbys aksjekjøpsordninger. Dette kan være ordninger hvor man får kjøpe egenkapitalbevis, og mottar bonusbevis dersom de eies over en gitt periode. Det kan også være ordninger der ledende ansatte får kjøpe rabatterte egenkapitalbevis. Denne type aksjekjøpsordninger skal alltid godkjennes av styret.

## Fratredelsesgodtgjørelse

Fratredelsesgodtgjørelse kan benyttes overfor ledere i enkelttilfeller i forbindelse med avvikling av arbeidsforhold og i forbindelse med nedbemanningsprosesser.

## Kategorisering av ledende ansatte

SpareBank 1 SMN har lagt til grunn et overordnet prinsipp om at øverste leder for det enkelte selskap ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap.

Øvrige skjønnsmessige kriterier for identifisering av ledende ansatte skal følge de til enhver tid gjeldende kriterier fastsatt av Finanstilsynet.

## **Avslutning av arbeidsforhold**

Ledende ansatte har som hovedregel, i tråd med øvrige ansatte, tre måneders oppsigelsestid. Videre kan medlemmer av konsernledelsen motta inntil 12 måneders lønn ved fratreden. Endelig størrelse på etterlønn vil være gjenstand for vurdering iht. det til enhver tid gjeldende godtgjørelsesregelverk.

## **Rapportering og revisjon**

Det skal gjennomføres en årlig gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen, inkludert etterlevelse av konsernets retningslinjer for lønn til ledende ansatte. Det skal videre utarbeides en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgang. Rapporten skal gjennomgås av internrevisor, og legges frem for godtgjørelsesutvalget og styret.

Konsernet skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning og retningslinjer for lønn til ledende ansatte, i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

## **Godtgjørelse til ansattrepresentanter i styret**

Godtgjørelse til ansatte for styreverv i konsernet, fastsettes av representantskapet, etter innstilling fra valgkomiteen. Styremedlemmer mottar et fast styrehonorar, og ingen styremedlemmer skal motta noen form for bonus eller prestasjonsbaserte honorar. Det skal gjøres en årlig vurdering av godtgjørelse til styremedlemmer.