

Fråsegn om fastsetting av løn og anna godtgjersle til leiande tilsette 2024

1. Generelt

Denne fråsegna om fastsetting av løn og anna godtgjersle til dagleg leiar og andre leiande tilsette er utarbeidd av styret i SpareBank 1 Sogn og Fjordane i medhald av finansføretakslova § 8-7 (2), jf. allmennaksjelova § 6-16a for handsaming i den ordinære generalforsamlinga i 2025. Generalforsamlinga skal halde rådgjevande avstemming over fråsegna, jf. allmennaksjelova § 5-6.

2. SpareBank 1 Sogn og Fjordane si godtgjersleordning

Styret har i samsvar med finansføretakslova og -forskrifta, begge kapittel 15, sett ned eit godtgjersleutval med styreleiaren og to styremedlemer. Den eine utvalsmedlemen, som er vald av dei tilsette, representerer dei tilsette. Utvalet er eit rådgjevande organ for styret, og skal mellom anna som eit saksførebuande organ, syte for ei grundig og uavhengig førebuing av saker som gjeld prinsipp for godtgjersle til leiande tilsette i banken.

Styret har etter tilråding frå godtgjersleutvalet fastsett ei godtgjersleordning for alle tilsette. *Fråsegn om fastsetting av løn og anna godtgjersle til leiande tilsette* gjeld berre godtgjersle til administrerande direktør og andre leiande tilsette. Med andre leiande tilsette er i denne fråsegna meint direktørar og leiar risikostyring og etterleving.

All godtgjersle skal vere i samsvar med banken sine overordna mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjersla skal medverke til å fremje god styring av og kontroll med banken sin risiko, og ikkje oppmode til å ta for høg risiko. Den skal også medverke til å unngå interessekonfliktar.

Med godtgjersle er meint som «*lønn og annen godtgjørelse*» slik dette er definert i allmennaksjelova § 6-16 a. Godtgjersle som kjem inn under ordninga omfattar såleis:

- Løn

- Naturallytingar

- Bonusar

- Tildelinga av eigenkapitalbevis, aksjar, teikningsrettar, opsjonar og andre former for godtgjersle som er knytt til eigarkapitalbevis, aksjar eller utviklinga av kursen på eigenkapitalbevis i banken eller aksjar i selskap innanfor same konsern.

- Pensjonsordningar

- Etterlønnsordningar

- Alle former for variable element i godtgjersla, eller særskilde ytingar som kjem i tillegg til basislønn

Med mindre det er gjort konkrete unntak i godtgjersleordninga, skal ingen tilsette eller tillitsvalde ha variabel godtgjersle.

Godtgjersle til administrerande direktør kan innehalde:

- Fast løn

- Pensjon

- Etterløn

- Andre ytingar

Godtgjersle til andre leiande tilsette kan innehalde:

- Fast løn

- Pensjon

- Andre ytingar

Den samla godtgjersla skal vere konsistent internt og konkurransedyktig eksternt, men ikkje gjere banken lønsleiande. Føremålet er å tiltrekke seg, behalde og løne leiande

tilsette som kan medverke til å nå mål knytt til mellom anna økonomi, HMS, overordna verdiar og leiaråtfærd.

Styret vurderer og fastset årleg administrerande direktør si samla godtgjersle etter tilråding frå godtgjersleutvalet. Samla godtgjersle til konserndirektørane vert årleg vurdert og fastsett av administrerande direktør etter drøftingar med godtgjersleutvalet.

3. Godtgjersle til administrerande direktør

Den årlege vurdering av administrerande direktør si samla godtgjersle tar utgangspunkt i samla prestasjonar samanhalde med dei overordna styrande dokument og finanskonsernet sitt finansielle resultat.

Årslønna i 2024 var kr 3 380 000

Administrerande direktør har ikkje variabel godtgjersle basert på prestasjonar eller resultat.

Administrerande direktør er medlem i den kollektive innskotsordninga etter lov om innskotspensjon på lik linje med andre tilsette. Innskotssatsane er 7,0% av ordinær lønn mellom 0,0 og 7,1G og 15,0% mellom 7,1 og 12,0G.

Administrerande direktør er også omfatta av den kollektive kompensasjonsordninga relatert til omlegging frå yting- til innskotbasert pensjonsordning per 1. juni 2016. Kompensasjonen er ein driftspensjon med eit individuelt fastsett innskot med månadleg opptening, innskotet vert oppregulert årleg med 2,81% per år, i oppteningsperioden vert pensjonskapitalen godskriven med 5,0% rente per år, i utbetalingsperioden vert pensjonskapitalen godskriven med ei rente lik den til ei kvar tid gjeldande rente på sparekonto i banken.

Administrerande direktør har i tillegg ein supplerande avtale om innskotspensjon og uførepensjon. Avtalen om supplerande innskotspensjon medfører at banken årleg kjøper fondsandelar for eit beløp lik 25,0 % av årleg grunnløn. Den opparbeidde fondsbeholdninga vert realisert og utbetalt månadleg til administrerande direktør i perioden frå han sluttar i stillinga og fram til fylte 82 år. Den supplerande uførepensjonen gir rett til uførepensjon på 70,0% av årleg grunnløn utover 12,0G fram til fylte 67 år.

Administrerande direktør er omfatta av banken si AFP-ordning med rett til å gå av med pensjon frå fylte 62 år. Uttak gir rett til ein årleg pensjon på grunnlag av pensjonsgjevande inntekt opp til 7,0G.

Administrerande direktør sitt tilsetjingsforhold gjeld inntil det vert oppsagt av ein partane. Administrerande direktør sin oppseiingsfrist er 6 månadar, rekna frå første dag i månaden etter at oppseiing finn stad.

Etter at administrerande direktør har fylt 65 år kan Sparebanken seie opp stillinga utan drøfting med direktøren, oppseiinga treng ikkje grunngjevast, og den kan gjennomførast utan at Sparebanken har slikt sakleg grunnlag for oppseiing som arbeidsmiljølova krev. Frå fylte 65 år har administrerande direktør såleis sagt frå seg stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 15, jf. Arbeidsmiljølova § 15-16, andre ledd. Som kompensasjon for dette har administrerande direktør rett til etterlønn i 12 månader rekna frå utløpet av oppseiingsfristen på 6 månader. Dersom administrerande direktør som følgje av usemje mellom direktøren og styret av overordna eller prinsipiell karakter, seier opp stillinga, gjeld ikkje oppseiingstida på 6 månader men etterlønn 12 månader. Dersom administrerande direktør seier opp arbeidsavtalen utan at det ligg føre slik usemje, har direktøren ikkje rett på etterløn.

Administrerende direktør har avtale om andre ytingar i samsvar med praksis i marknaden. Dette omfattar mellom anna bilordning, telefon, aviser, tidsskrift og datautstyr.

Endeleg er administrerende direktør innmeld i banken sine forsikringsordningar, og har tilgang til tilsettegodar, som t.d. bedriftshytteordning og tilsettevilkår på bank- og forsikringstenester slik desse til ei kva tid er.

4. Godtgjersle til andre leiande tilsette

Den årlege vurdering av «andre leiande tilsette» si godtgjersle er basert på gjeldande leiarlønnsprinsipp, godtgjerslestrategiar og -strukturar fastsette av styret. Godtgjersla vert fastsett etter ei vurdering av oppnådde resultat, individuelle prestasjonar og vilkår i marknaden for dei ulike ansvarsområda.

Andre leiande tilsette har ulik årslønn der den lægste årslønna i 2024 var kr 980 000 og den høgste kr 1 655 000.

Tittel	Årslønn
Direktør økonomi og finans	1 665 000
Direktør bedriftsmarknad	1 605 000
Direktør privatmarknad	1 430 000
HR direktør	1 305 000
Kommunikasjonsdirektør	1 290 000
Direktør strategiske prosjekt	1 495 000
Fung. teknologidirektør	980 000
Leiar risikostyring og etterleving	1 290 000

Ingen av desse har variabel godtgjersle basert på prestasjonar eller resultat.

Alle er medlemmer i den kollektive innskotsordninga etter lov om innskotspensjon på lik linje med andre tilsette. Innskotssatsane er 7% av ordinær lønn mellom 0,0 og 7,1G og 15% mellom 7,1 og 12,0G.

Fem av desse var tilsette i banken før 1. juni 2016 er såleis omfatta av den kollektive kompensasjonsordninga relatert til omlegging frå yting- til innskotbasert pensjonsordning per 1. juni 2016. Kompensasjonen er ein driftspensjon med eit individuelt fastsett innskot med månadleg opptening, innskotet vert oppregulert årleg med 2,81% per år, i oppteningsperioden vert pensjonskapitalen godskriven med 5% rente per år, i utbetalingsperioden vert pensjonskapitalen godskriven med ei rente lik den til ei kvar tid gjeldande rente på sparekonto i banken.

Alle er omfatta av banken si AFP-ordning med rett til å gå av med pensjon frå fylte 62 år. Uttak gir rett til ein årleg pensjon på grunnlag av pensjonsgjevande inntekt opp til 7G.

Alle har avtale om andre ytingar. Dette omfattar mellom anna bilordning, telefon, aviser, tidsskrift og datautstyr.

Alle er innmelde i banken sine forsikringsordningar, og har tilgang til tilsettegodar, som t.d. bedriftshytteordning og tilsettevilkår på bank- og forsikringstenester slik desse til ei kva tid er.

5. Tildeling av eigenkapitalbevis, tekningsrettar, opsjonar og andre former for godtgjersle som er knytt til eigenkapitalbevis i sparebanken, til tilsette

Banken har ei spareordning for tilsette, der tilsette ved kjøp av eigenkapitalbevis i SSF får rabatt i form av tildeling av ekstra eigenkapitalbevis etter to år binding. Nytilsette får eit gitt tal ek-bevis som ein start på spareordninga. Utover dette har banken ikkje godtgjersleordningar i form av tildeling av eigenkapitalbevis, tekningsrettar, opsjonar eller andre former for godtgjersle knytt til eigenkapitalbevis.

Det vart gjennomført ei eingongstildeling av EK-bevis til tilsette i 10. desember 2024. Ramma for tildeling av EK-bevis var 100 EK-bevis per tilsett pluss eit kontantvederlag på kr 15.000. Samla verdi for per tilsett var på om lag kr 45.000.

6. Gjennomført lønspolitikk i 2024

Retningslinjene for rekneskapsåret 2024 om godtgjersle til leiande tilsette er etterlevde.

7. Verknad av gjennomført lønspolitikk i 2024

SpareBank 1 Sogn og Fjordane har satt ambisiøse mål for vekst og utvikling. For å rekruttere og halde på dyktige leiarar og vere ein attraktiv arbeidsgjevar er banken sin lønspolitikk å vere konkurransedyktig, men ikkje lønsdrivande. Det vert jamleg gjennomført benchmarking av lønsnivå opp mot samanliknbare banker og større bedrifter i marknaden og regionen.

Etter styret si vurdering har ikkje praktiseringa av godtgjersleordninga for leiande tilsette i rekneskapsåret 2024 hatt negative konsekvensar for banken eller eigenkapitalbeviseigarane.

Styremøte 14.02.2025