



Retningslinjer for godtgjersle til leiande personar i SpareBank 1 Sogn og Fjordane

Vedtatt av generalforsamlinga den 26.03.2026

Innholdsliste

1.	Innleiing og formål	3
2.	Generelt om godtgjersle til leiande tilsette, vesentlege risikotakarar og tilsette med kontrollfunksjonar.....	3
3.	Særleg om godtgjersle til leiande tilsette	4
4.	Mangfald og likelønn.....	6
5.	Godtgjersle til styret.....	6
6.	Etablering, revidering, etterleving og oppfølging av retningslinjene	6
7.	Avvik frå retningslinjene.....	7

Dokumentkontroll

Eigar og godkjennar:	Generalforsamlinga i SpareBank 1 Sogn og Fjordane
Ansvarleg:	Trond Teigene, administrerende direktør
Oppretta dato:	13.02.2026
Sist oppdatert:	26.03.2026

Endringslogg

Siste endringa øvst.

Dato	Versjon nr.	Kap.	Kort beskriving	Sign
26.03.2026	1.0		Vedtatt av generalforsamlinga og publisert.	MHE
13.02.2026	1.0		Behandla i styret.	MHE

1. Innleiing og formål

Formålet med desse retningslinjene er å fastsetje og beskrive SpareBank 1 Sogn og Fjordane («Banken») si godtgjersle til leiande personar, samt oppfølging av desse. Retningslinjene er etablert i tråd med allmennaksjelova § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Leiande personar omfattar medlemmer av Banken sitt styre («styremedlemmer»), administrerande direktør og resten av konsernleiinga («leiande tilsette»).

Lov og forskrift nemnde i førre avsnitt gjeld selskap med aksjar tatt opp til handel på regulert marknad. Banken sine eigenkapitalbevis er ikkje tatt opp til handel på slik regulert marknad, men Banken har likevel valt å etablere retningslinjer og rapportere i samsvar med dette regelverket for å vere open og dele same informasjon som andre bankar vi samanliknar oss med.

SpareBank 1 Sogn og Fjordane har ei Godtgjersleordning og ein Lønnspolitikk som gjeld for alle tilsette i Banken (morbank). Det skal sikrast at alle ordningar som blir etablert er i samsvar med gjeldande lovkrav. Banken sine retningslinjer for godtgjersle til leiande personar bygger på prinsippa i Godtgjersleordninga og Lønnspolitikken, og gjeld for morbank, men ikkje for banken sine dotterselskap. All godtgjersle i SpareBank 1 Sogn og Fjordane skal vere i samsvar med banken sin forretningsstrategi og overordna mål, risikotoleranse, langsiktige interesser og økonomiske bereevne. 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.

SpareBank 1 Sogn og Fjordane er underlagt Lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetakslova) kapittel 15, samt Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskrifta) kapittel 15.

Banken si Godtgjersleordning og ein rapport over godtgjersle til leiande personar (Leiarlønnsrapport) er tilgjengeleg på banken si nettside.

2. Generelt om godtgjersle til leiande tilsette, vesentlege risikotakarar og tilsette med kontrollfunksjonar

Det følgjer av reglane i finansforetakslova og finansforetaksforskrifta at godtgjersleordningar i finansforetak skal innehalde særskilte reglar for variabel godtgjersle til leiande tilsette, for tilsette og tillitsvalde med arbeidsoppgåver av vesentleg betydning for føretaket si risikoeksponering, for andre tilsette og tillitsvalde med tilsvarande godtgjersle, samt for tilsette og tillitsvalde med kontrolloppgåver. Det skal gjerast ei årleg vurdering av kven som er omfatta av desse reglane.

Ingen tilsette eller tillitsvalde i Banken har variabel godtgjersle basert på prestasjonar eller resultat, heller ingen av tilsette nemnd i avsnittet over, utover moglege eingongstillegg som er beskrive i Godtgjersleordninga.

3. Særleg om godtgjersle til leiande tilsette

Administrerende direktør si fastlønn og variabel godtgjersle blir årleg fastsett av styret etter innstilling frå godtgjersleutvalet. Administrerende direktør fastset fastlønn og variabel godtgjersle til konsernleiinga etter rammer drøfta med godtgjersleutvalet og basert på vedtekne retningslinjer.

Den samla godtgjersla skal vere konsistent internt og konkurransedyktig eksternt, men ikkje gjere banken lønnsleiande. Føremålet er å tiltrekke seg, behalde og lønne leiande tilsette som kan medverke til å nå mål knytt til mellom anna strategi, økonomi, HMS, overordna verdiar og leiaråtfærd.

Leiande tilsette kan motta følgjande typar godtgjersle:

- Fast godtgjersle (ordinær lønn)
- Variabel godtgjersle
- Pensjonsordningar
- Tildeling 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
- Naturalytingar/andre tilsettegode
- Etterlønsordningar
- Styrehonorar konsernselskap/tilknytte selskap

Fast godtgjersle

Fastlønn er hovudelementet i den samla godtgjersla. Vurdering av fastlønn til administrerende direktør tar utgangspunkt i samla prestasjonar samanhalde med dei overordna styrande dokument og finanskonsernet sitt finansielle resultat. Styret vurderer og fastset årleg administrerende direktør si samla godtgjersle etter tilråding frå godtgjersleutvalet.

Vurdering av fastlønn til resten av konsernleiinga er basert på gjeldande Godtgjersleordning, Lønnspolitikk og leiarlønsprinsipp. Godtgjersla vert fastsett etter ei vurdering av oppnådde resultat, individuelle prestasjonar og vilkår i marknaden for dei ulike ansvarsområda, og skal fremje gode prestasjonar og sikre at Banken når strategiske mål. Fastsetjing av godtgjersla skal ikkje skade Banken sitt omdømme eller vere marknadsleiande. Samla godtgjersle vert vurdert og fastsett av administrerende direktør etter drøftingar med godtgjersleutvalet.

Variabel godtgjersle

Ingen tilsette i Banken, heller ikkje leiande tilsette, har variabel godtgjersle basert på prestasjonar eller resultat, utover moglege eingongstillegg som er beskrive i Godtgjersleordninga.

Pensjonsordningar

Leiande personar 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.

Administrerende direktør har i tillegg ei avtale om supplerande innskotspensjon og uførepensjon. Avtalen om supplerande innskotspensjon inneber at banken betalar eit årleg pensjonsinnskot på 25 % av årleg grunnlønn. Avtalen om supplerande uførepensjon inneber at han har rett til uførepensjon på 70 % av årleg grunnlønn utover 12G. Administrerende direktør sin pensjonsalder føl andre tilsette i Banken.

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

For leiande tilsette som var medlem av tidlegare ytingsbasert pensjonsordning då den blei lukka i 2016, blir det ytt kompensasjon for overgang frå ytingsbasert pensjon til innskotspensjon etter same generelle reglar som for resten av tilsette.

Tildeling 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

Leiande tilsette kan, på lik linje med andre tilsette, delta i ei eiga spareordning for eigenkapitalbevis slik den er til ei kvar tid: Ved kjøp av eigenkapitalbevis i Banken får tilsette rabatt i form av tildeling av ekstra eigenkapitalbevis (bonusbevis) etter to år binding. Maksimalt tal EK-bevis ein kan kjøpe per år er 1000 EK-bevis. Nytilsette får eit gitt tal EK-bevis som ein start på spareordninga. Utover dette har banken ikkje godtgjersleordningar i form av tildeling av eigenkapitalbevis, teikningsrettar, opsjonar eller andre former for godtgjersle knytt til eigenkapitalbevis, anna enn unntak som føl av banken si godtgjersleordning.

Naturalytingar/andre tilsettegode

Andre tilsettegode omfattar både individuelle gode og kollektive gode. Leiande tilsette har individuelle avtaler om fri bil, bilgodtgjersle, telefon, avis, internett og parkering. Leiande tilsette tar vidare del i dei til ei kvar tid gjeldande kollektive gode som gjeld for alle tilsette.

Naturalytingane bør ikkje vere av vesentleg verdi i forhold til den tilsette si fastlønn.

Etterlønnsordningar

Normal oppseiingstid for leiande tilsette er tre månader. Administrerende direktør har oppseiingstid på seks månader.

Noverande administrerende direktør har sagt frå seg stillingsvernet etter fylte 65 år, og har som kompensasjon for dette rett til etterlønn i 12 månader under visse vilkår.

Etterlønnsgodtgjersle kan brukast ovanfor alle tilsette, inkludert leiarar, i enkelttilfelle i samband med avslutting av arbeidsforhold og i samband med omstillings- eller nedbemanningsprosessar. Eventuelle etterlønnsordningar skal fastsetjast i samsvar med gjeldande lovgjeving. For administrerende direktør kan det inngåast avtale om etterlønn i samband med inngåing av arbeidsavtalen. For dei andre leiande tilsette blir eventuell avtale om etterlønn avgjort av administrerende direktør. Eventuell etterlønnsordning frå arbeidsgjevar skal utgjere ein passende kompensasjon for

avslutting av arbeidsforholdet, og skal ta omsyn til type stilling og ansvar, likevel på ein slik måte at mangelfulle resultat ikkje skal påskjønast. Som hovudregel skal eventuell etterlønsordning ta høgde for den tilsette sin ansiennitet.

Det kan inngåast avtale om konkurranseklausul med tilsette. Arbeidstakar skal kompenseras for eventuell konkurranseklausul i samsvar med gjeldande lovgjeving.

Styrehonorar konsernselskap/tilknytte selskap

Leiande tilsette kan ikkje motta styrehonorar for styreverv i andre selskap i konsernet.

Leiande tilsette som blir oppnemnt av Banken til å inneha styreverv i andre selskap (som ikkje er ein del av konsernet), enten dette gjeld eksterne selskap eller tilknytt selskap, vil kunne motta styrehonorar for sitt styreverv. Dette gjeld også styreverv i selskap i SpareBank 1 Alliansen eller selskap tilknytt SpareBank 1 Alliansen.

4. Mangfald og likelønn

Den totale godtgjersla for den enkelte tilsette skal gjenspegle rolle, jobberfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, lokale marknadsforhold, Banken sitt resultat samt den enkelte sin prestasjon. SpareBank 1 Sogn og Fjordane har etablert «Policy for likestilling, mangfald og inkludering». Her går det tydeleg fram at alle tilsette skal ha like moglegheiter til lønns- og karriereutvikling uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion, legning, livssyn eller funksjonsevne. Banken skal aktivt stimulere til likestilte karrieremoglegheiter for begge kjønn inn mot leiande- og tunge fagstillingar. Ytterlegare informasjon finn du i policyen som er publisert på [banken si nettside](#).

5. Godtgjersle til styret

Styrehonorar til styremedlemmer i Banken skal fastsetjast årleg av generalforsamlinga etter innstilling frå valnemnda. Honorar skal fastsetjast på eit nivå som er tilpassa marknaden, og som speglar dei kvalifikasjonar og den kompetanse, vurdert ut frå Banken sin storleik og kompleksitet, som styremedlemmane må ha, samt det ansvar og arbeidsmengde styremedlemmane tar på seg.

Styremedlemene mottar eit fast årleg honorar og fast godtgjersle per møte. Ingen av styremedlemene skal ha noko form for incentivordning eller resultatavhengig honorar. Styremedlemene kan kjøpe eigenkapitalbevis til same pris som tilsette, men dei får ikkje bonusbevis. Tilsettevalde styremedlemer kan i tillegg til styrehonorar også motta lønn og anna godtgjersle på lik linje med resten av tilsette.

Den enkelte styremedlem sitt honorar skal gå fram av leiarlønsrapporten.

6. Etablering, revidering, etterleving og oppfølging av retningslinjene

Retningslinjene for godtgjersle til leiande personar skal vedtakast av

generalforsamlinga, og gjeld inntil nye retningslinjer er vedtatt. Styret skal utarbeide forslag til nye retningslinjer minimum kvart fjerde år og sende desse til generalforsamlinga for vedtak.

Styret har i samsvar med finansføretakslova og -forskrifta, begge kapittel 15, sett ned eit godtgjersleutval med styreleiaren og to styremedlemmer. Den eine utvalsmedlemmen, 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.

SpareBank 1 Sogn og Fjordane sitt styre skal sørge for at Banken til ei kvar tid har og praktiserer ein godtgjerslemodell som er innanfor dei retningslinjer som er fastsett av generalforsamlinga. SpareBank 1 Sogn og Fjordane si Godtgjersleordning for alle tilsette i Banken blir årleg revidert og godkjent av Banken sitt styre, etter innstilling frå godtgjersleutvalet.

Det skal gjennomførast ein årleg gjennomgang av praktiseringa av godtgjersleordninga, inklusivt etterleving av Banken sine retningslinjer for godtgjersle til leiande personar. Det skal vidare utarbeidast ein skriftleg rapport om kvar årlege gjennomgang. Rapporten skal leggjast fram for godtgjersleutvalet, styret og generalforsamlinga.

Banken skal offentleggjere informasjon om Banken si godtgjersleordning og retningslinjer for godtgjersle til leiande personar, i samsvar med den til ei kvar tid gjeldande lovgjeving.

7. Avvik frå retningslinjene

Styret kan, innanfor gjeldande lovgjeving, i enkeltstående tilfelle avvike alle deler av retningslinjene. Slike avvik kan berre skje dersom særlege omstende gjer det naudsynt for å ivareta Banken si langsiktige interesse og økonomiske bereevne eller sikre Banken sin levedyktigheit. Styret skal gi ei skriftleg grunngjeving for avviket.