

## Godtgjørelsesordning i SpareBank 1 Sørøst-Norge (morbank) 2023

I henhold til CRR artikkel 450 (1) skal informasjon om bankens godtgjørelsespolitikk og hvordan denne praktiseres for ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil offentliggjøres. I henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften) §15-1 2. ledd skal banken offentliggjøre på sine hjemmesider hvordan kravene til godtgjørelsesordningen oppfylles etter Lov om finansforetak og finanskonsern kapittel 15 og finansforetaksforskriften.

### Policy for godtgjørelse

Sparebank 1 Sørøst-Norge sin gjeldende godtgjørelsesordning, Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge ble vedtatt av representantskapet 30. mars 2023.

Godtgjørelsesordningen skal bidra til å opprettholde bankens konkurransekraft, tiltrekke og beholde relevant kompetanse, fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med bankens risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens strategi, overordnede mål, økonomisk bæreevne, risikotoleranse og langsiktige interesser. Banken skal ha en lav risikoprofil på godtgjørelse.

Policy for godtgjørelse gjelder for alle ansatte i SpareBank 1 Sørøst-Norge morbank og omfatter likelønn, fast lønn, variabel lønn, fradrags- og tilbakeholdsordning, pensjonsordning, kollektive goder, naturalytelser, etterlønsordninger og opsjoner.

Banken skal være en attraktiv arbeidsgiver med en lønnspolitikk som er konkurransedyktig og som motiverer til etterlevelse av konsernets visjon, verdier og strategi. Lønn skal bidra til motivasjon, innsats, resultater og bærekraftig utvikling av banken. Den skal gi rom for individuell avlønning og bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere med relevant kompetanse og være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Lønnsdannelsen skal stå i et balansert forhold til lønnsomhet, inntjening, samfunnsøkonomiske hensyn, det arbeid som utføres, og stillingens ansvars- og myndighetsforhold, i tillegg til kompetansekrav, problemløsningsnivå og markedsmessige hensyn.

Den eneste variable godtgjørelsen SpareBank 1 Sørøst-Norge har er eventuell overskuddsdeling, som besluttes av styret, til ansatte i morbank. Hovedregelen er å ikke ha egne ordninger som regulerer etterlønn, pensjon og andre individuelle forhold, utover det som er normalt for stillingen, for ansatte i konsernet. Eventuelle sluttavtaler som inngås skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke belønnes.

Banken kan ha ordninger for sparing og tildeling av egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til egenkapitalbevis eller utvikling av kursen på egenkapitalbevisene i banken.

### Godtgjørelsesutvalg

Utvalget er et saksforberedende organ for styret og støtter styret i utøvelsen av sitt ansvar knyttet til håndtering av godtgjørelsespolicy og vurderinger av godtgjørelser. Utvalget er også et rådgivende organ for konsernsjef.

Godtgjørelsesutvalget er satt sammen på en slik måte at det skal kunne foreta en sakkyndig og uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningene, praktiseringen av disse og incentivene for styring av risiko, kapital og likviditet slike ordninger medfører. Utvalget består av tre av styrets medlemmer.

## Godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil

**Ledende ansatte** er i SpareBank 1 Sørøst-Norge definert til:

- Konsernledelsen

### **Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil:**

- Ledende ansatte (konsernledelsen)
- Regionledere BM og PM
- Ledere for kredittområdet BM og PM
- Finanssjef
- Leder compliance
- Leder kreditt og operasjonell risiko
- Leder markeds- og likviditetsrisiko

En person anses å være risikotaker dersom vedkommende i forrige regnskapsår ble tildelt samlet godtgjørelse lik eller høyere enn et medlem av konsernledelsen, og den ansatte utfører arbeid i en vesentlig forretningsenhet og arbeidets art har vesentlig innflytelse på forretningsenhetens risikoprofil jf. finansforetaksforskriften §15-2.

Godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil, inkl. ansatte som utfører kontrollfunksjoner, fastsettes etter vurdering av oppnådde resultater knyttet til deres funksjon uavhengig av resultatet i enheten de overvåker.

Det ansees at de identifiserte ansatte faller inn under unntaket i finansforetaksforskriften §15-5 da ingen ansatte har fått utbetalt variabel godtgjørelse over 20.000 euro.

	Antall	Godtgjørelse (tnok)	Herav ettårig variabel godtgjørelse (tnok)	Herav flerårig utsatt variabel godtgjørelse (tnok)	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
Ledende ansatte	12	30.878	1.128	139	96%	4%
Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil – bedriftsmarked	5	8.254	374	19	95%	5%
Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil – personmarked	4	6.079	267	29	95%	5%
Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil – stab/støtte	5	7.336	276	0	96%	4%
<b>Totalt</b>	<b>26</b>	<b>52.547</b>	<b>2.045</b>	<b>187</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>

Tabellen over viser samlede kvantitative opplysninger om godtgjørelse (fast lønn, variabel lønn, naturallytelser og pensjonskostnad) for 2023