

Policy for godtgjørelse SpareBank 1 Sørøst-Norge

Revisjonshistorikk

Dato	Beskrivelse	Dokumenteier
05.10.2021	Behandlet av konsernledelsen	Marianne Thorsdal
06.10.2021	Orientert SAMU	Marianne Thorsdal
14.10.2021	Behandlet av styrets godtgjørelsesutvalg og styret	Marianne Thorsdal
09.02.2022	Behandlet av styrets godtgjørelsesutvalg og styret	Marianne Thorsdal
22.03.2022	Vedtatt av representantskapet	Marianne Thorsdal
28.10.2022	Behandlet av konsernledelsen	Marianne Thorsdal
09.11.2022	Behandlet av styrets godtgjørelsesutvalg og styret	Marianne Thorsdal
10.01.2023	Behandlet av konsernledelsen	Marianne Thorsdal
19.01.2023	Behandlet av styrets godtgjørelsesutvalg og styret	Marianne Thorsdal
01.03.2023	Behandlet av konsernledelsen	Marianne Thorsdal
09.03.2023	Behandlet av styrets godtgjørelsesutvalg og styret	Marianne Thorsdal
30.03.2023	Vedtatt av representantskapet	Marianne Thorsdal

Innholdsfortegnelse

1. Formål	4
2. Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge	4
2.1. Overordnede styringsdokumenter	4
3. Overordnede føringer og myndighetskrav	5
4. Godtgjørelsesutvalg	5
5. Definisjon	5
6. Hvem omfattes	6
7. Risikoevne og risikovilje – styringsmodell, ansvar og roller	6
7.1. SpareBank 1 Sørøst-Norge – en attraktiv arbeidsgiver	6
7.1.1. Likelønn	7
7.1.2. Fast lønn	7
7.1.3. Variabel lønn	7
7.1.4. Fradrags- og tilbakeholdsordning	7
7.1.5. Pensjonsordning	8
7.1.6. Kollektive goder	8
7.1.7. Naturalytelser	8
7.1.8. Etterlønnssordninger	8
7.1.9. Opsjoner	8
7.2. Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko	8
7.2.1. Styret	8
7.2.2. Konsernsjef	9
7.2.3. Godtgjørelsesutvalget	9
7.2.4. Intern revisor	9
7.2.5. Ekstern revisor	9
7.2.6. Representantskapet	9
8. Rapportering - offentliggjøring	9
8.1. Rapport om gjennomgåelse og praktisering	9
8.2. Lederlønn rapport	10
8.3. Offentliggjøring	10
8.4. Unntak fra opplysningsplikten	10
9. Vedlikehold	10
10. Henvvisning	10

1. Formål

Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge (morbank) 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.

All belønning i SpareBank 1 Sørøst-Norge skal bidra til måloppnåelse, fremme ønsket kultur og adferd i henhold til bankens verdier.

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 strategi, overordnede mål, økonomisk bæreevne, risikotoleranse og langsiktige interesser.

2. Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge

2.1. Overordnede styringsdokumenter



3. Overordnede føringer og myndighetskrav

Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge bygger i hovedsak på følgende instanser/lover som gir viktige føringer og prinsipper som må legges til grunn for god styring av godtgjørelse:

- Lov om finansforetak og finanskonsern
- Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften)
- Lov om allmennaksjeselskaper
- Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer
- Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020.
- Forskrift om kapitalkrav og nasjonal tilpasning av CRR/CRD IV
- Finanstilsynets «Modul for evaluering av intern virksomhetsstyring» datert 15. desember 2021
- EBA: Endelig rapport om retningslinjer vedrørende forsvarlig avlønningsspolitikk EBA/GL/2021/04
- Lov om forsikringsformidling
- Kommisjonsforordning 527/2014
- Kommisjonsforordning 2021/923

4. Godtgjørelsesutvalg

I henhold til finansforetaksforskriften §15-3 skal SpareBank 1 Sørøst-Norge ha et eget godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal være sammensatt 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.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle beslutninger om godtgjørelse som skal treffes av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ved saksforberedelsen ta hensyn til de langsiktige interessene til egenkapitalbeveiseiere, investorer og andre interessenter, og til allmenhetens interesser.

Leder og medlemmer av godtgjørelsesutvalget skal bestå av medlemmer av styret som ikke deltar i den daglige ledelsen og ha minst en representant fra de ansatte.

Viser til Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg.

5. Definisjon

Godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin stilling i banken.

Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

- basislønn
- naturallytelser
- bonuser
- tildeling av egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til egenkapitalbevis eller utviklingen av kursen på egenkapitalbevis i selskapet
- pensjonsordninger
- førtidspensjonsordninger
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

6. Hvem omfattes

Policy for godtgjørelse gjelder for alle ansatte i SpareBank 1 Sørøst-Norge morbank. I henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern § 15-1 1. ledd skal godtgjørelsesordningen ha særskilte regler for ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil. Det er i denne policyen ikke inntatt særskilte regler for nevnte gruppering da den eneste variable godtgjørelsen SpareBank 1 Sørøst-Norge har er eventuell overskuddsdeling til ansatte i morbank.

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

- Konsernledelsen

SpareBank 1 Sørøst-Norge har lagt til grunn et overordnet prinsipp om at konsernledelsen, som øverste leder for det enkelte forretningsområde ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap.

Øvrige skjønsmessige kriterier for identifisering av **ledende personer** skal følge de til enhver tid gjeldende kriterier fastsatt av Finanstilsynet. For SpareBank 1 Sørøst-Norge er dette definert til å være:

- Konsernledelsen
- Styret
- Leder for representantskapet

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.

7. Risikoevne og risikovilje – styringsmodell, ansvar og roller

Banken skal ha en lav risikoprofil på godtgjørelse der ingen enkelthendelser (utbetaling, tildeling) skal kunne skade bankens finansielle stilling i alvorlig grad.

7.1. SpareBank 1 Sørøst-Norge – en attraktiv arbeidsgiver

Banken skal være en attraktiv arbeidsgiver med en lønnspolitikk som er konkurransedyktig. Bankens godtgjørelsesordning skal motivere 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 skal bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere med relevant kompetanse, og for øvrig være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Lønnsdannelsen i banken 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.

7.1.1. Likelønn

Godtgjørelse skal fastsettes på samme måte for alle kjønn. Likelønnsprinsippet innebærer at medarbeidere skal lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn.

Alle medarbeidere i banken skal kjenne sammensetningen av sin totale godtgjørelse. En enkel, klar og forståelig godtgjørelsesprofil er et virkemiddel i konkurransen om kompetanse og arbeidskraft.

7.1.2. Fast lønn

Føringer i lønssystemet er at fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Videre består den enkelte medarbeiders faste lønn av følgende forhold:

- Stillingsvurdering – jobbkrav (kompleksitet, ansvar og myndighet)
- Dyktighetsvurdering – utdanning, realkompetanse, resultater, atferd
- Markedsvurdering - tilbud, etterspørsel, benchmark.

Medarbeidere skal ikke motta styrehonorar for verv de påtar seg innenfor konsernet, eventuelle styrehonorarer utenfor konsernet avklares med konsernsjef. Ansattes representanter i bankens styre omfattes ikke av denne regelen.

7.1.3. Variabel lønn

Eventuell variabel godtgjørelse skal gjenspeile bærekraftige og risikotilpassede prestasjoner, samt prestasjoner utover det som kreves for å oppfylle avtalte arbeids- og ansvarsoppgaver.

Ansatte skal ikke avlønnes, eller prestasjoner vurderes, på en slik måte at evnen til å påse at kundens interesser ivaretas på beste måte svekkes. Fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Ansatte skal ikke ha økonomiske insentiver eller følge salgsmål som ikke tar hensyn til kundens behov, og ikke ha avlønning basert på resultat knyttet til salg av et enkeltprodukt fremfor et annet.

Det innføres ikke egne individuelle resultatbaserte belønningsordninger, garantert variabel godtgjørelse og/eller sign-on bonus.

En eventuell overskuddsdeling til alle ansatte skal ikke utgjøre mer enn halvannen månedslønn per år, dersom det benyttes et likt beløp for alle ansatte, skal månedslønnen til den ansatte med lavest lønn legges til grunn ved beregningen. Årlig variabel godtgjørelse kan ikke utgjøre mer enn EUR 20.000.

7.1.4. Fradrags- og tilbakeholdsordning

Variabel godtgjørelse, inkludert utsatt godtgjørelse, skal ved et svakt eller negativt resultat reduseres vesentlig, når det gjelder nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetalinger av tidligere opptjente beløp. Opptil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelsen kan kreves tilbakebetalt ved tilfeller der ansatte har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som har resultert i et betydelig tap for SpareBank 1 Sørøst-Norge eller hvor den ansatte ikke har opptrådt i henhold til gjeldende Policy for etikk, gode holdninger og god forretningsskikk som gir grunnlag for saklig oppsigelse.

7.1.5. Pensjonsordning

Bankens medarbeidere opparbeider pensjonsrettigheter i henhold til bankens enhver tid gjeldende pensjonsordning.

7.1.6. Kollektive goder

Alle medarbeidere er berettiget de til enhver tid gjeldende kollektive goder som er beskrevet i personalhåndbok for SpareBank 1 Sørøst-Norge.

7.1.7. Naturalytelser

Naturalytelser er lønn i annet enn penger som medarbeidere får i arbeidsforholdet og som gir en privatøkonomisk fordel. Ledende ansatte vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og der det foreligger et tjenstlig behov.

7.1.8. Etterlønsordninger

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. Markedsmessige forhold kan allikevel gjøre at det er behov for å inngå slike avtaler.

Sluttavtaler som inngås skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke belønnes.

7.1.9. Opsjoner

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

7.2. Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko

7.2.1. Styret

Styret har ansvar for:

- å godkjenne policy for godtgjørelse, samt påse at dokumentasjonen som ligger til grunn for beslutninger er ivaretatt.
- å fastsette ramme for variabel lønn
- å fastsette lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef årlig
- å godkjenne «Rapport om årlig gjennomgåelse og praktisering» og «Lederlønsrapport»
- å fremlegge «Lederlønsrapport» for representantskapet.
- å fremlegge Policy for godtgjørelse SpareBank 1 Sørøst-Norge» ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år for representantskapet.

7.2.2. Konsernsjef

Konsernsjef har ansvar for:

- å fastsette årlig lønn og annen godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen etter forankring i godtgjørelsesutvalget.

7.2.3. Godtgjørelsesutvalget

Godtgjørelsesutvalget har ansvar for:

- å forberede alle saker om godtgjørelser som skal behandles av styret i henhold til «Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg».
- å foreta en årlig gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelse og utarbeide en skriftlig rapport som forelegges styret.
- å forberede «Lederlønnrapport» i henhold til pkt. 8.2.
- å være rådgiver for konsernsjef når det gjelder godtgjørelse til konsernledelsen.

7.2.4. Intern revisor

Intern revisor har ansvar for:

- å gjennomgå rapport om årlig praktisering av godtgjørelse og gi styret sine anbefalinger.

7.2.5. Ekstern revisor

Ekstern revisor har ansvar for:

- å gjennomgå rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret (Lederlønnrapporten) før rapporten behandles av representantskapet.

7.2.6. Representantskapet

Representantskapet har ansvar for:

- å behandle og vedta «Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge» ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år, jf. Lov om allmennaksjeselskaper § 6-16a. (5).
- å behandle og vedta «Lederlønnrapport».

8. Rapportering - offentliggjøring

8.1. Rapport om gjennomgåelse og praktisering

Banken skal minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelse og utarbeide en skriftlig rapport som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgås av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor).

8.2. Lederlønsrapport

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. Lederlønsrapporten skal behandles og vedtas av representantskapet. Ledende personer, som skal inngå i rapporten, defineres til konsernledelsen, styret og leder av representantskapet. Øvrige medlemmer av representantskapet inngår også i rapporten, men individualiseres ikke.

8.3. Offentliggjøring

Informasjon om godtgjørelser skal offentliggjøres i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

8.4. 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.

9. Vedlikehold

Policy for godtgjørelse gjelder for ett år av gangen og revideres årlig.

Endring av godtgjørelsesordninger skal drøftes med tillitsvalgte. Godtgjørelsesutvalget skal forberede styrets behandling av Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge.

10. Henvisning

Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg SpareBank 1 Sørøst-Norge.
Policy for håndtering av interessekonflikter SpareBank 1 Sørøst Norge.
Policy for etikk, gode holdninger og god forretningskikk