

# Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 Sør-Norge

Vedtatt av generalforsamlingen den 24.04.2025

## 1. Innledning

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelser til ledende personer, samt oppfølging av disse, i tråd med Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvalgte, så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse («ledende ansatte»).

SpareBank 1 Sør-Norge ASA (SpareBank 1 Sør-Norge) sin generelle lønnspolitikk gjelder for alle medarbeidere i konsernet. Konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i konsernet.

SpareBank 1 Sør-Norge er omfattet av Lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven) kapittel 15, samt Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften) kapittel 15.

Konsernets lønnspolitikk, samt en oversikt over lønn til konsernets ledende ansatte for foregående år er tilgjengelig på [Godtgjørelser | SpareBank 1 Sør-Norge, tidligere SR-Bank](#).

## 2. Eierstyring og selskapsledelse

Retningslinjene knyttet til godtgjørelse til ledende personer skal godkjennes av generalforsamlingen. Retningslinjene skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen. Styret skal utarbeide et forslag til nye retningslinjer minst hvert fjerde år og sende disse til generalforsamlingen for beslutning. SpareBank 1 Sør-Norge sitt styre skal sørge for at konsernet til enhver tid har og praktiserer en godtgjørelsesmodell som er innenfor de retningslinjer som er fastsatt av generalforsamlingen. SpareBank 1 Sør-Norge sin generelle godtgjørelsesmodell for alle konsernets ansatte revideres og godkjennes årlig av konsernets styre, etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

Ekstern revisor skal sikre at godtgjørelsesordningene til ledende personer praktiseres i samsvar med retningslinjer vedtatt av generalforsamlingen.

## 3. Generell lønnspolitikk

SpareBank 1 Sør-Norge skal ha en etablert godtgjørelsesordning som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordninger som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav.

Godtgjørelse til ansatte kan bestå av følgende komponenter:

- fastlønn
- variabel godtgjørelse iht. nærmere fastsatte retningslinjer
- pensjonsordning
- naturalytelse (øvrige ansattgoder)
- etterlønn
- garanterte ytelse.

SpareBank 1 Sør-Norge har åtte målsettinger med dagens belønningsmodell:

1. bygge opp under konsernets visjon, hensikt og styrke konsernets posisjon, samt sikre at medarbeiderne opptrer i tråd med konsernets verdigrunnlag og i samsvar med konsernets kundeløfter
2. sikre fokus på konsernets mål om vekst og gode finansielle resultater
3. sikre at konsernet tiltrekker, utvikler og beholder dyktige medarbeidere
4. sikre at konsernet opprettholder et godt omdømme og fremstår som skikkelige
5. sikre at konsernets medarbeidere har en belønningsmodell som oppleves rettferdig, forutsigbar og er fremtidsrettet og motiverende
6. sikre en fornuftig, langsiktig og riktig bruk av lønnsmidler i konsernet
7. støtte opp om konsernets bærekraftsmål, særlig knyttet opp til likestilling mellom kjønnene, se nærmere punkt 7, Mangfold og likelønn

8. sikre at ansatte får sin del av verdiskapningen i konsernet.

#### 4. Generelt om lønn ledende ansatte, vesentlige risikotakere og ansatte med kontrollfunksjoner

Det følger av reglene i finansforetaksloven og finansforetaksforskriften at godtgjørelsesordninger i finansforetak skal inneholde særskilte regler for variabel godtgjørelse til ledende ansatte, for ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver. Det skal gjøres en årlig vurdering av hvem som omfattes av disse reglene.

Det er etablert egne prinsipper for individuell bonus for de som omfattes av de særskilte reglene som nevnt, herunder at variabel godtgjørelse kan opptjenes årlig, basert på måloppnåelse av nærmere definerte finansielle og ikke-finansielle mål siste to år. For konsernledelsen er det etablert egne regler der deler av bonusen ses over 3 år og resten over siste år. Videre blir 50 prosent av opptjent individuell bonus utbetalt i kontanter og 50 prosent utbetalt i aksjer. Fra og med 2024 vil konsernsjef motta 60 prosent av eventuell bonus i aksjer og 40 prosent i kontanter. Aksjene utdeles i samsvar med bestemmelsene i finansforetaksforskriften kapittel 15.

Det er vedtatt at kontrollstillinger som omfattes av de særskilte reglene i finansforetaksloven/finansforetaksforskriften ikke skal incentiveres ift. resultatmål, og at disse stillingene ikke skal motta individuell bonus.

#### 5. Særlig om godtgjørelse til ledende ansatte

Konsernsjefs fastlønn og variabel godtgjørelse fastsettes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Konsernsjef fastsetter fastlønn og variabel godtgjørelse til konsernledelsen etter rammer drøftet med godtgjørelsesutvalget og basert på vedtatte retningslinjer.

##### Fast lønn

Vurdering av fastlønnen til konsernsjef tar utgangspunkt i oppnådde resultater, aksjekursutvikling, omdømmehensyn, strategiske initiativ samt lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger.

Vurdering av fast lønn til øvrige ledende ansatte skal fastsettes etter vurdering av prestasjon samt vilkår i markedet for de ulike områdene og skal fremme gode prestasjoner og sikre at konsernet når strategiske mål. Fastsettelsen av godtgjørelsen skal ikke skade konsernets omdømme eller være markedsledende.

Fastlønnen utbetales i kontanter.

##### Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse i SpareBank 1 Sør-Norge skal bygge opp under konsernets visjon, strategiske posisjon, verdigrunnlag samt skape fellesskapsfølelse og ansvar på tvers av avdelinger og forretningsområder for å innfri kundeløftene. Modell for variabel godtgjørelse skal være i samsvar med konsernets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser, og skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter. Modellen skal bygge opp om konsernets målsetning om å skape langsiktige verdier for alle interessenter, inkludert eiere.

SpareBank 1 Sør-Norge har etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte i morbank, inkl. ledende ansatte. Resultatbonusen fastsettes som en lik prosent av fast lønn, og kan maksimalt utgjøre 10 prosent av fast lønn, likevel ikke mer enn 20 000 Euro basert på kursen på utbetalingstidspunktet. Begrensningen på 20 000 Euro gjelder ikke de i konsernledelsen som kan motta individuell bonus, inkludert konsernsjef. Resultatbonusen skal fastsettes av styret i forhold til oppnådde finansielle mål. For ledende ansatte som har opptjent individuell variabel godtgjørelse (dvs. konsernledelsen, inkl. konsernsjef), blir resultatbonusen utbetalt iht. samme prinsipper som den individuelle ordningen. For ledende ansatte som ikke har ordning med individuell variabel godtgjørelse, blir resultatbonusen utbetalt i sin helhet i kontanter.

I tillegg har konsernledelsen en individuell bonusordning. Måleparameter i den individuelle bonusordningen skal være knyttet til følgende hovedkriterier; langsiktige finansielle mål, strategiske finansielle og ikke-finansielle mål knyttet til regnskapsåret, samt et diskresjonært bonuselement. I den diskresjonære vurderingen skal det hensyntas god ledelse, samhandling, etterlevelse av konsernets verdigrunnlag og eksterne lover, regler, rutiner, retningslinjer og god forretningskikk samt spesielle fokusområder for innværende år.

For å sikre en god balanse mellom fastlønn og variabel lønn er det fastsatt en øvre grense for hvor stor prosentandel variabel lønn kan utgjøre av fastlønnen. For konsernsjef er denne fastsatt til maksimum 50 prosent inkludert resultatbonus, mens den for konsernledelsen er fastsatt til maksimum 40 prosent inkludert resultatbonus. For at ansattes bidrag til foretakets resultat skal fange opp konjunktursvingninger, er måleperioden for variabel godtgjørelse minimum to år. For konsernledelsen er det etablert egne regler der deler av bonusen ses over 3 år og resten over siste år. Bonus kan avkortes eller bortfalle helt dersom konsernets økonomiske situasjon eller andre forhold tilsier at det ikke er ansvarlig å utdele bonus. Det er styret som fatter denne beslutningen.

Godtgjørelse til ansatte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de kontrollerer. Konserndirektør risikostyring og konserndirektør compliance kan ikke motta variabel godtgjørelse utover resultatbonus.

#### Utbetaling av variabel godtgjørelse

50 prosent av opptjent variabel godtgjørelse skal utbetales i kontanter og 50 prosent skal utbetales i aksjer. Fra og med 2024 vil konsernsjef motta 60 prosent av eventuell variabel godtgjørelse i aksjer og 40 prosent i kontanter. Aksjene utdeles i sin helhet året etter bonusåret, men med pro-rata binding over fem år for 80 prosent av aksjene. Aksjene utbetales i samsvar med bestemmelsene i finansforetaksforskriftens kapittel 15.

#### Tilbakekalling av variabel godtgjørelse

Det er etablert nærmere regler som tillater at alle aksjene som omfattes av bindingstiden kan kalles tilbake dersom en ex post risikovurdering finner at den opprinnelige ex ante vurderingen ikke var tilstrekkelig.

Inntil 100 prosent av aksjene som omfattes av bindingstiden kan også tilbakekalles dersom det kommer frem at mottakeren har:

- deltatt i eller vært ansvarlig for handlinger som har medført et betydelig tap for konsernet,
- mislykket i å oppfylle standarder for egnethet og anseelse,
- gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

#### Pensjonsordninger

Konsernsjef har som øvrige ansatte kollektiv innskuddspensjonsordning for lønn inntil 12G. Innskuddssats er 7 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 7,1G og 22 prosent av pensjonsgrunnlag mellom 7,1G og 12G. For lønn over 12G har konsernsjef en innskuddsordning på 25 prosent av fast lønn. Konsernsjef har i tillegg uførerenteforsikring for lønn over 12G. Konsernsjefens pensjonsalder følger øvrige ansatte i konsernet.

Øvrig konsernledelse har kollektiv innskuddspensjonsordning for lønn inntil 12G med satser som beskrevet ovenfor. For lønn over 12G er det for øvrig konsernledelse innført innskuddsordning på 20 prosent av fast lønn. For de i konsernledelsen som frem til 1.1.2022 var omfattet av en ytelsespensjonsordning, er det fremforhandlet ny ordning for lønn over 12G. Ny ordning er en kombinasjon av overføring av opptjent pensjonskapital i gammel ordning som inngår som oppstartskapital i ny innskuddsordning, samt ny løpende innskuddsbasert pensjonsordning på lønn over 12G på 20 prosent. De i konsernledelsen som tidligere har hatt en sikret driftspensjonsordning har i tillegg uførerenteforsikring over 12G og pensjonsalder på 62 år så lenge de er en del av konsernledelsen. For øvrige medlemmer av konsernledelsen er pensjonsalder 67 år så lenge de er en del av konsernledelsen.

#### Naturalytelser/Øvrige ansattgoder

Som hovedregel har konsernet fastsatt retningslinjer for ansattgoder på ulike organisasjonsnivå for å skape forutsigbarhet og rettferdighet på tvers av konsernet. Goder som tilbys for ledende ansatte er blant annet firmabil eller kjøregodtgjørelse, ansattvilkår på lån, aksjespareordning, aviser og tidsskrift, personalforsikringer og reiseforsikring, mobiltelefon, internett og ansattrabatt på forsikringsprodukter. Dersom det er aktuelt, vil enkelte ansatte kunne få tilgang til pendlerbolig eller få dekket kostnader knyttet til pendling.

Alle ansatte, inkludert ledende ansatte, har anledning til å delta i en egen aksjespareordning. Styret fastsetter årlig sparebeløp og rabattnivå for ordningen. Ansatte gis maks 30 prosent rabatt på snitt kjøpskurs, og det er to års bindingstid på aksjer kjøpt under aksjespareordningen.

Naturalytelsene bør ikke være av vesentlig verdi i forhold til den ansattes fastlønn.

## Etterlønn

Normal oppsigelsestid for ledende ansatte er 6 måneder. Eventuelle etterlønnsordninger skal fastsettes i samsvar med gjeldende lovgivning. For konsernsjef kan det inngås avtale om etterlønn i forbindelse med inngåelse av ansettelsesavtalen. For øvrige ledende ansatte besluttet eventuell avtale om etterlønn av konsernsjefen. Eventuell etterlønnsordning skal utgjøre en passende kompensasjon for avslutning av arbeidsforholdet fra arbeidsgiver, skal ta hensyn til type stilling og ansvar, likevel på en slik måte at mangelfulle resultater ikke skal belønnes. Som hovedregel skal eventuell etterlønnsordning ta høyde for den ansattes ansiennitet. Eventuell etterlønn for ledende ansatte kan maksimalt utgjøre 12 brutto månedslønner.

Det kan inngås avtale om konkurranseklausul med ansatte. Arbeidstaker skal kompenseres for eventuell konkurranseklausul iht. gjeldende lovgivning.

## Garanterte ytelser

Eventuell garantert variabel ytelse kan kun avtales i helt særlige tilfeller. Slik ordning fastsettes eventuelt av konsernsjef. Denne typen ordninger skal kun brukes for det tilfellet at det er behov for å rekruttere/beholde særlig spesialisert kompetanse. Slik lønn skal ikke under noen omstendighet utgjøre mer enn 6 brutto månedslønner.

## 6. Styrehonorar konsernselskap/tilknyttede selskap

Ledende ansatte kan ikke motta styrehonorar for styreverv i andre selskaper i konsernet.

Ledende ansatte som blir oppnevnt av konsernet til å inneha styreverv i andre selskaper (som ikke er en del av konsernet), enten dette gjelder eksterne selskap eller tilknyttede selskap, vil kunne motta styrehonorar for sitt styreverv. Dette gjelder også styreverv i selskaper i SpareBank 1 Alliansen eller selskap tilknyttet SpareBank 1 Alliansen.

## 7. Mangfold og likelønn

Den totale lønns pakken for den enkelte medarbeider skal gjenspeile rolle, jobberfaring, utdannelse, ansvar, jobbkompleksitet, lokale markedsforhold, konsernets resultat samt den enkeltes prestasjon. SpareBank 1 Sør-Norge har etablert «Policy for bærekraft» og «Standard for mangfold, inkludering og tilhørighet». Her fremkommer det tydelig at alle medarbeidere skal ha like muligheter til lønns- og karriereutvikling uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, legning, livssyn eller funksjonsevne. Konsernet skal aktivt stimulere til likestilte karrieremuligheter for begge kjønn inn mot ledende- og tunge fagstillinger. Ytterligere informasjon finnes i konsernets bærekraftsrapport på [Bærekraft | SpareBank 1 Sør-Norge, tidligere SR-Bank](#).

## 8. Godtgjørelse styret

Styrehonorar til styremedlemmene i konsernstyret skal fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra konsernets valgkomite. Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av styremedlemmene skal ha noen form for incentivordning eller resultatavhengig avlønning. Styremedlemmene oppfordres til å benytte deler av styrehonoraret til å investere i aksjer utstedt av SpareBank 1 Sør-Norge. Ansattvalgte styremedlemmer kan motta lønn og andre ytelser, inkludert resultatbonus på lik linje med øvrige ansatte.

I forbindelse med innstilling av styrehonorar, vil valgkomiteen se hen til utviklingen i markedet. Honorar skal fastsettes på et nivå som er tilpasset markedet, og som avspeiler de kvalifikasjoner og den kompetanse, vurdert ut fra konsernets størrelse og kompleksitet, som styremedlemmene må besitte, samt det ansvar og arbeidsmengde styremedlemmene påtar seg.

Det enkelte styremedlems honorar skal fremgå av lederlønnsrapporten.

## 9. Avvik fra retningslinjene

Styret kan, innenfor gjeldende lovgivning, i enkeltstående tilfeller avvike konsernets lønnspolitikk for ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.