

Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank

Vedtatt av generalforsamlingen den 28. april 2022

1. Innledning

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelser til ledende personer, samt oppfølging av disse, i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730). Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvalgte så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse samt leder SR-Bank Markets («ledende ansatte»).

SpareBank 1 SR-Bank ASA 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 SR-Bank er omfattet av finansforetakslovens kap 15 samt finansforetaksforskriftens (FOR-2016-12-09-1502) kap 15 hvor det er nærmere regler for godtgjørelsesordninger i finansforetak, og konsernets godtgjørelsesordninger skal være ihht de krav som følger av nevnte regelverk.

Konsernets lønnspolitikk samt en oversikt over lønn til konsernets ledende ansatte for foregående år er tilgjengelig på www.sr-bank.no.

2. Corporate governance

Retningslinjene knyttet til godtgjørelse til ledende personer, jfr. allmennaksjeloven § 6-16a, jfr. Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730), skal godkjennes av generalforsamlingen, første gang i den ordinære generalforsamlingen i april 2021. Når retningslinjene er godkjent, gjelder de for lønn og annen godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2021. 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 SR-Bank 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 SR-Bank sin generelle godtgjørelsesmodell for alle konsernets ansatte revideres og godkjennes årlig av konsernets styre, etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalgets mandat er tilgjengelig på www.sr-bank.no.

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

3. Generell lønnspolitikk

SpareBank 1 SR-Bank 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 ihht nærmere fastsatte retningslinjer
- pensjonsordning
- naturalytelser (øvrige ansattgoder)
- etterlønn
- garanterte ytelser

SpareBank 1 SR-Bank har syv 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 at konsernet tiltrekker, utvikler og beholder dyktige medarbeidere
3. sikre at konsernet opprettholder et godt omdømme og fremstår som skikkelige
4. sikre at konsernets medarbeidere har en belønningsmodell som oppleves rettferdig, forutsigbar og er fremtidsrettet og motiverende
5. sikre en fornuftig, langsiktig og riktig bruk av lønnsmidler i konsernet
6. støtte opp om konsernets bærekraftsmål, særlig knyttet opp til likestilling mellom kjønnene, se nærmere kap 7
7. 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 finansforetaks godtgjørelsesordninger skal inneholde særskilte regler for variabel godtgjørelse til ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for andre 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. Aksjene utdeles i sin helhet året etter bonusåret, men med pro-rata binding over en 3 års periode. Fordelen av aksjeutdelingen skattlegges i forkant av utdelingen slik at det er netto antall aksjer etter skatt som blir utdelt.

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.

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

a. Innledning

Konsernsjefs fastlønn og variabel godtgjørelse fastsettes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Konsernsjef fastsetter fastlønn og variabel godtgjørelse til konsernledelsen og leder SR-Bank Markets etter rammer drøftet med godtgjørelsesutvalget og basert på retningslinjer vedtatt av styret.

b. Lønnskomponenter

i. 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 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.

ii. Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse i SpareBank 1 SR-Bank konsernet 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 incentiver 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 SR-Bank har etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte i morbank (samt enkelte datterselskap), inkl. ledende ansatte. Resultatbonusen fastsettes som en lik prosent av fast lønn, og kan maksimalt utgjøre 10,0 prosent. Resultatbonusen skal fastsettes av styret i forhold til oppnådde finansielle mål. For ledende ansatte som har opptjent individuell variabel godtgjørelse, blir resultatbonusen utbetalt ihht 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. Måleparametrene 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 hensyntas god ledelse, samhandling, etterlevelse av konsernets verdigrunnlag og eksterne lover, regler, rutiner, retningslinjer og god forretningsskikk samt spesielle fokusområder for inneværende 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 konsernledelsen er denne fastsatt til maksimum 40 prosent inkludert resultatbonus, mens direktør for SR-Bank Markets har egen særordning med en øvre grense på 100 prosent av fastlønn. Bakgrunnen for denne differensieringen skyldes primært grunnlaget for hvordan inntektene skapes i denne del av virksomheten samt en tilpasning til bransjestandard for kapitalmarkedsområdet. 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 mottar derfor ikke variabel godtgjørelse utover resultatbonus.

Utbetaling av resultatavhengig lønn

50 prosent av opptjent variabel lønn skal utbetales i kontanter og 50 prosent skal utbetales i aksjer. Aksjene skal utbetales i sin helhet året etter bonusåret, men med en pro-rata binding over en 3 års periode.

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; i) Deltatt i eller vært ansvarlig for handlinger som har medført et betydelig tap for konsernet, ii) Mislykket i å oppfylle standarder for egnethet og anseelse, iii) Gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

iii. Pensjonsordninger

«Konsernsjef har som øvrige ansatte kollektiv innskuddspensjonsordning for lønn inntil 12G. For lønn over 12G har konsernsjef en innskuddsordning tilsvarende 30 prosent av fast lønn. Konsernsjef har i tillegg uførerenteforsikring for lønn over 12G. Konsernsjefen har pensjonsalder på 65 år. Øvrige ledende ansatte inngår i den kollektive innskuddspensjonsordningen med pensjonsalder på 70 år og pensjonsgrunnlag begrenset til 12G. Det er imidlertid fire ledende ansatte om tar del i en lukket ytelsesordning basert på tidligere inngåtte avtaler.

Styret har anledning til å reforhandle gjeldende pensjonsavtaler dersom styret finner dette hensiktsmessig.

iv. 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. Styrets fastsetter årlig hvor mange aksjer ansatte kan tegne seg for pr år. 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.

v. Etterlønn

Normal oppsigelsestid for ledende ansatte er 6 måneder. Eventuelle etterlønsordninger skal fastsettes i samsvar med gjeldende lovgivning. For konsernsjef kan det inngås avtale om etterlønn i forbindelse med inngåelse av ansettelsesavtalen. For øvrige ansatte besluttet eventuell avtale om etterlønn av konsernsjefen. Eventuell etterlønsordning 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 etterlønsordning ta høyde for den ansattes ansiennitet. Eventuell etterlønn kan maksimalt utgjøre 12 brutto månedslønner.

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

vi. 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 vil 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 lønnspakke for den enkelte medarbeider skal gjenspeile dens rolle, jobberfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, lokale markedsforhold, konsernets resultat samt den enkeltes prestasjon. Sparebank 1 SR-Bank har etablert «Policy for bærekraft og Standard for mangfold og likestilling». Her fremkommer det tydelig at alle medarbeidere skal ha like muligheter til lønn- og karriereutvikling uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, legning, livssyn eller funksjonsevne. Vi har etablert ulike tiltak i de interne prosessene for å nå dette målet og benytter data for å følge opp og sikre at vi er på rett vei i forhold til våre målsetninger.

Konsernet skal aktivt stimulere til likestilt karrieremuligheter for begge kjønn inn mot ledende- og tunge fagstillinger.

Ytterligere informasjon finnes i konsernets bærekraftrapport på [sr-bank.no](https://www.sr-bank.no).

8. Godtgjørelse styre

Styrehonorar til styremedlemmene i konsernstyret 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 SR-Bank ASA. Et styremedlem har avtale om ytelsespensjonsordning basert på inngått avtale som tidligere ansatt i SpareBank 1 SR-Bank ASA. Ansattvalgte styremedlemmer mottar lønn og andre ytelser, inkludert resultatbonus på lik linje med øvrige ansatte.

I forbindelse med sin innstilling av styrehonorar, vil valgkomiteen se hen til utviklingen i markedet.

Styrehonorarene 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 fremgår av årsrapporten.

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.