

UTKAST - Retningslinjer for godtgjørelsesordningen i Sparebanken Telemark

<i>Godkjent, dato:</i> Vedtatt i styremøte 31.08.2011 Endret i styremøte 27.09.2013 Endret i styremøte 26.05.2014 Endret i styremøte 24.04.2015 Endret i styremøte 15.12.2015 Endret i styremøte 02.02.2018 Endret i styremøte 08.02.2019 Endret i styremøte 03.03.2020 Endring godkjent av styret 10.02.2021 Vedtatt av representantskapet xx.xx.xxxx	<i>Sist revidert, dato:</i> 10.02.2021
--	---

Hjemmel

Retningslinjene er utarbeidet på bakgrunn av Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften), Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020. Videre inngår bankens bedriftsavtale i rammeverket for disse retningslinjene.

Formål

Finansforetaksforskriften gjennomfører EUs kapitalkravsdirektivs (CRD IV) bestemmelser om at foretakene skal ha en skriftlig godtgjørelsesordning som skal bidra til å fremme god styring og kontroll med risikoene i foretaket, samt motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

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 overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Godtgjørelsesutvalg

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd. kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret. Utvalget skal ha minst en representant for de ansatte og skal for øvrig bestå av hele eller deler av styret. Utvalget skal ha tilstrekkelige kunnskaper og erfaring med risikoanalyser for å kunne vurdere om godtgjørelsespolitikken er passende for banken.

I Sparebanken Telemark skal godtgjørelsesutvalget bestå av hele styret. Utvalget skal vurdere bankens godtgjørelsesordning og forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal behandles av styret.

Definisjon

Godtgjørelse er det samme som "lønn og annen godtgjørelse" som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a. Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

- basislønn for ledende ansatte
- naturalytelser
- bonuser
- tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet
- pensjonsordninger

- førtidspensjonsordninger
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

Hvem omfattes

Retningslinjene skal gjelde for alle ansatte. Det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, ansatte med vesentlige kontrolloppgaver og tillitsvalgte.

Ledende ansatte er i Sparebanken Telemark definert til; Adm. banksjef og dennes til enhver tid sittende ledergruppe.

Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering er i Sparebanken Telemark definert til; Banksjef BM, Banksjef PM og Økonomisjef.

Ansatte med vesentlige kontrolloppgaver er i Sparebanken Telemark definert til; Leder Risikostyring og Compliance.

Retningslinjene vil også være retningsgivende for avlønning av andre ansatte i banken så langt de passer.

Hovedprinsippene for bankens lønnspolitikk

Banken skal være en attraktiv arbeidsgiver med en lønnspolitikk som er konkurransedyktig. 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. 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.

Styret fastsetter lønn og annen godtgjørelse til Adm. banksjef årlig. Adm. banksjef fastsetter årlig lønn og annen godtgjørelse til øvrige ledende ansatte.

Lønssystemet i banken er todelt; fastlønn (innplassering på lønnstrinn avhengig av kompetansekravet til stillingen) og variabel lønn (rolletillegg, kjøregodtgjørelse, engangsutbetaling, bonus m.m.)

Fastlønn

Føringer i lønssystemet er at fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Videre skal ansvar og myndighet gjenspeile avlønningen.

Retningslinjer for lønssystem og –rammer, regler for forskjøvet arbeidstid, utrykningstillegg og fungeringstillegg er beskrevet i Bedriftsavtalen.

Personalhåndboken inneholder regler for lønnskompensasjoner for tillitsvalgte, verneombud, fagansvar og prosjektoppdrag.

Naturalytelser

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

Variabel lønn

Banken skal ikke ha individuelle ordninger for variabel lønn knyttet til måloppnåelse. Kollektive bonusordninger, kan avtales særskilt, men begrenset opp til 12,5 % av fast lønn per år (1 ½ månedslønn). Adm. banksjef og øvrige ledende ansatte omfattes av kollektive bonusordninger på lik linje med øvrige ansatte.

Pensjonsordninger

Som følge av tidligere fusjoner har banken ulike pensjonsordninger. Tre ytelsesordninger, som nå er lukket og en åpen innskuddsordning. De ansatte som er medlem av ytelsesordningene fortsetter å være medlemmer av sine respektive ordninger inntil banken eventuelt beslutter andre felles ordninger.

Etterlønnsordninger

Det er kun adm. banksjef som skal ha etterlønnsordning.

I henhold til ansettelsesavtalen med adm. banksjef er banken forpliktet til å dekke lønn og annen tilleggssytelse i inntil 12 måneder ved fratredelse. Adm. banksjef har rett til å fratre ved fylte 62 år med en pensjon på 70 % av lønn på fratredelsestidspunktet.

Tildeling av aksjer, tegningsretter og opsjoner

Banken skal ikke ha ordninger for tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i banken eller i andre selskaper i samme konsern.

Andre variable godtgjørelser og/eller særlige ytelser

Ledende ansatte skal ta del i de ordninger som til enhver tid gjelder for bankens ansatte. Dette innebærer blant annet ansattbetingelser på bankens produkter, der det viktigste enkeltelement er lån til rabatterte rentesats for beløp inntil kr 5.000.000,-.

Varighet og saksbehandling for disse retningslinjene

Retningslinjene gjelder for ett år av gangen. Behov for revisjon av retningslinjene vurderes av godtgjørelsesutvalget innen utgangen av hvert kalenderår som innstiller på forslag til eventuelle endringer til styret og representantskapet. «Retningslinjer for interessekonflikter i Sparebanken Telemark» gir føringer for hvordan interessekonflikter skal håndteres, herunder identifiseres og vurderes, samt hvordan interessekonflikter kan motvirkes.

Opplysningsplikt og rapportering

Rapport om gjennomgåelse og praktisering

Foretaket skal minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelsesordningen og utarbeide en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgåelse som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgås av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor).

Lønnsrapport

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. Lønnsrapporten skal forelegges representantskapet, første gang på ordinært møte i 2022.

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.