

Om godtgjørelsesordningen i SpareBank 1 Forvaltning AS

Godtgjørelsen skal være i samsvar med Selskapets forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Videre skal godtgjørelsen bidra til å fremme god styring av og kontroll med Selskapets risiko, og ikke oppfordre til å ta for høy risiko. Selskapet skal ikke avlønne ansatte på en måte som svekker evnen til å påse at kundenes interesser ivaretas på beste måte. Selskapet skal herunder bl.a. ikke benytte avlønningsordninger, salgsmål eller andre insentiver som kan påvirke ansatte til å anbefale et bestemt finansielt instrument fremfor et annet finansielt instrument som er bedre egnet for kunden.

Godtgjørelse til ansatte i Selskapet består av fast lønn, annen godtgjørelse (naturalytelser) og eventuelt variabel godtgjørelse.

Fast godtgjørelse

Selskapet skal ha konkurransedyktig fast godtgjørelse som bidrar til attraktivitet i arbeidet med rekruttering av riktig kapasitet og kompetanse. Fast godtgjørelse skal være tilstrekkelig høy til at Selskapet kan unnlate å ha variabel godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse:

Følgende stillinger er omfattet i ordningen:

Styret

Styret mottar ikke variabel godtgjørelse.

Administrerende direktør

Administrerende direktør mottar ikke variabel godtgjørelse.

Ansatte med kontrolloppgaver

Ansatte med kontrolloppgaver mottar variabel godtgjørelse.

Ledergruppen

Faktiske og stedlige faglige ledere for investeringstjeneste 4 (porteføljeforvaltning) og 5 (investeringsrådgivning) kan motta variabel godtgjørelse. Øvrige personer i ledergruppen skal ikke motta variabel godtgjørelse.

Risikotakere

Personer definert som risikotakere i henhold til kommisjonsforordning 2021/923 kan motta variabel godtgjørelse.

Investering, forvaltning, rådgivning, analyse og direkte salg

Ansatte i disse stillingene kan motta variabel godtgjørelse.

Øvrige ansatte

Øvrige ansatte kan motta årlig variabel godtgjørelse begrenset til 1,5 månedslønn per år.

Selskapet skal ha en oppdatert oversikt med hvilke konkrete ansatte (navn eller stilling) som omfattes av de særskilte kravene for resultatavhengig godtgjørelse.

Regler for fastsettelse og utbetaling av variabel godtgjørelse

Selskapet har regler for fastsettelse av bonusgivende resultat og maksimalt beløp av variabel godtgjørelse. Ved vurdering av tildeling av variabel godtgjørelse benyttes fastsatte kriterier for de ulike stillingene som er omfattet.

Betinget utbetaling av variabel godtgjørelse

For stillinger som er omfattet av bestemmelser om utsatt betaling av variabel godtgjørelse etter gjeldende regelverk gjelder følgende:

Inntil 60 % av tildelt variabel godtgjørelse utdeles i forbindelse med bonustildelingen, likevel slik at styret kan beslutte at andelen reduseres til 40 % dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig høyt beløp. All variabel godtgjørelse, også den andel som utdeles umiddelbart, skal deles ut med like andeler av kontanter og finansielle instrumenter utstedt av Selskapet eller betinget kapital som avspeiler Selskapets verdiutvikling (i fellesskap referert til som finansielle instrumenter).

Finansielle instrumenter er underlagt en selskapsbestemt bindingstid på 6 måneder. Bindingstiden gjelder fra det tidspunktet den ansatte overtar det enkelte finansielle instrumentet. Dette medfører at bindingstiden for utsatt del av godtgjørelse først begynner å løpe når andelen faktisk er utdelt til den ansatte, og ikke fra tidspunktet for bonustildeling.

For den andel av godtgjørelsen som skal utdeles i finansielle instrumenter gjelder følgende: De finansielle instrumentene skal så langt som mulig være egnet til å gjenspeile foretakets verdiutvikling.

De finansielle instrumentene eies av SpareBank 1 Forvaltning inntil de deles ut til den ansatte.

Den utsatte bonusutbetalingen (kontantandelen) utbetales som lønn, jevnt fordelt over en periode på tre år. Sammensettingen av finansielle instrumenter og kontanter vil ligge fast i tre års perioden, og det vil ikke skje noen form for rebalansering av de finansielle instrumentene på grunnlag av utviklingen i Selskapet.

Bortfall eller reduksjon i utsatt variabel godtgjørelse

Styret i SpareBank 1 Forvaltning kan redusere den utsatte variable godtgjørelsen for ansatte dersom det er forhold som tilsier at det er riktig å gjøre dette. Forhold som kan medføre delvis eller hel reduksjon i utsatt bonusutbetaling er:

Forhold i Selskapet:

- Selskapets økonomiske stilling vesentlig forverres.
- Selskapets kapitaldekning faller under lovens samlede minimumskrav.
- Vesentlig svekkelse av Selskapets resultatutvikling som følge av Selskapets risikoenksponering.

- Vesentlig svekkelse av Selskapets resultat som følge av ledelsens mangelfulle kontroll.

Forhold hos den enkelte ansatte:

- Det avdekkes at tidligere vurdering av individuelle forhold hos den ansatte var basert på uriktige eller ufullstendige opplysninger,
- Det avdekkes at de enkelte ansatte har begått vesentlige brudd på interne retningslinjer eller eksternt regelverk. Det er uten betydning om forholdet skjedde før eller etter tildelingen av det tilbakeholdte beløpet,
- Medarbeideren har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som resulterer i betydelig tap for Selskapet. Det er uten betydning om forholdet skjedde før eller etter tildelingen av det tilbakeholdte beløpet,
- Ansattes fravær over en lengre periode
- Medarbeiderens øvrige atferd.

Fastsettelse av maksimalbeløp for samlet variabel godtgjørelse for selskapet

For at det skal utbetales variabel godtgjørelse må gjennomsnittlig positivt resultat (herunder finansposter som mottatt utbytte og konsernbidrag) siste to år før bonus og før skatt minimum tilsvarende en risikostjert egenkapitalavkastning tilsvarende kravet til eierne våre, for tiden 12 %, beregnet av bokført egenkapital 31. desember foregående år.

Resultat ut over dette nivået er nedenfor benevnt: Bonusgivende resultat.

Samlet variabel godtgjørelse til fordeling i Selskapet utledes av bonusgivende resultat og besluttes av styret.

Ved fastsettelse av samlet variabel godtgjørelse vil styret legge vekt på følgende kriterier:

- a. Størrelsen på Bonusgivende resultat
- b. Oppnådde avkastningsresultater over tid
- c. Hvorvidt det i perioden har forekommet ekstraordinære markedssvingninger
- d. Ansattes bidrag til å nå SpareBank 1 Forvaltnings langsiktige mål

Kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse vil bli tildelt den enkelte ansatte individuelt ut fra en totalvurdering av personens finansielle og ikke-finansielle resultater og resultatene for den aktuelle forretningsområdet den ansatte tilhører, samt Selskapets totale resultater. Vurdering av den enkelte ansatte gjøres etter kriterier fastsatt for gruppene «ledende ansatte og risikotakere» og «forvaltere, analyse og direkte salg». Følgende kriterier gjelder:

- Oppnådde avkastningsresultater vurderes på en flerårsperiode som sikrer at vurderingen skjer på grunnlag av resultater over tid
- Bidrag til økning av kapital under rådgivning og forvaltning
- Bidrag til selskapets mål og forpliktelser knyttet til bærekraft, herunder integrering av bærekraftsrisiko i forvaltningen og investeringsrådgivningen
- Ryddig og effektiv virksomhetsutøvelse

- Kundetilfredshet
- Bidrag til oppnåelse av Selskapets langsiktige mål
- Utøvelse av personalansvar, herunder medvirkning til effektiv sammensetning av kompetanse, stabilitet, kvalitet og evne til samarbeid i de ulike gruppene
- Kompetanse, herunder evne og vilje til kompetanseheving, grundighet, arbeidsinnsats og samarbeidsevne
- Etterlevelse av relevant eksternt og internt regelverk
- Samlet kompensasjon inklusive fastlønn

Faktorer som ikke er relevante for den enkeltes arbeidsoppgaver skal ikke hensyntas. Kriteriene skal vurderes over en periode på to år.

Maksimal variabel godtgjørelse og tildeling

Maksimal variabel godtgjørelse til ansatte utgjør 100 % av avtalt fastlønn. Godtgjørelsen kan økes til 200 % for det enkelte år og for den enkelte ansatte under forutsetning av at Godtgjørelsesutvalget og styret er av den oppfatning at en slik økning er forsvarlig, i tråd med retningslinjene for tildeling, og ønskelig. En slik økning skal følge lovpålagte saksbehandlingsregler og underretning til Finanstilsynet,

Godtgjørelse for regnskapsåret 2022 ([LENKE til PDF](#))