

BIEN SPAREBANK ASA

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

GENERALFORSAMLING 2024

Vedtatt av styret 27.02.2024

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Bien Sparebank ASA ("**Bien Sparebank**" eller "**Banken**") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a og skal behandles på Bankens ordinære generalforsamling 21. mars 2024, jf. allmennaksjeloven § 5-6, 3. ledd.

Retningslinjene gjelder for administrerende banksjef, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. For Banken omfatter dette, i tillegg til administrerende banksjef, finansdirektør, økonomisjef, leder kreditt og AML, leder personmarked, leder bedriftsmarked og leder risk og compliance og ansatte som er representert i styret i Banken, for tiden totalt 8 ansatte ("**Ledende Ansatte**"). Retningslinjene gjelder for regnskapsåret 2024 og inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen.

1. Hvordan retningslinjene fremmer Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft

Bien Sparebank driver tradisjonell fullservice bankvirksomhet innenfor privatmarked og bedriftsmarked, hovedsakelig i Oslo-området. Bankens strategiplan bygger på at Banken er en nær og tilgjengelig rådgiverbank for personer og næringsdrivende i Oslo-området. Bien Sparebank skal tilby sine kunder en smart og enkel bankhverdag, være til stede ved viktige livshendelser og bidra til at kundene kan realisere sine planer. Bien Sparebank skal være en bidragsyter og pådriver til bærekraftig verdiskaping i samfunnet gjennom å drive ansvarlig bankvirksomhet. Ansvarlig forretningspraksis sikres gjennom å integrere bærekraft og samfunnsansvar i forretningsprosessene.

For mer informasjon om Bien Sparebanks forretningsstrategi vises til Bankens årsrapport og Bankens nettsted, www.bien.no.

Bien Sparebanks ansattes kompetanse, motivasjon og delaktighet er Bankens viktigste ressurs. For å kunne gjennomføre Bankens strategi og ivareta Bankens langsiktige interesser, må Banken kunne rekruttere, utvikle og beholde ledere med relevant erfaring, kompetanse og lederegenskaper. Det er derfor viktig at Banken tilbyr sine Ledende Ansatte vilkår som gir motivasjon og er i tråd med markedsnivået, og som også er godt balansert og rimelig basert på de Ledende Ansattes kompetanse, ansvar og ytelse. Samtidig er det sentralt for Banken at lederlønnspolitikken sikrer økonomisk bærekraft og at det samlede nivået av godtgjørelse ikke innebærer en urimelig belastning på Bankens likviditet og egenkapital.

Måleparameterne for variabel godtgjørelse til de Ledende Ansatte er valgt slik at incentivene til de Ledende Ansatte samsvarer med Bankens overordnede forretningsstrategi, samt ønske om å bidra til en positiv kursutvikling for Bankens aksje og derved økte aksjonærverdier. Videre mener styret at et aksjebasert incentivprogram gir et sterkt interessefellesskap mellom aksjonærer og ledende ansatte. Et aksjebasert incentivprogram vil være sterkt knyttet til totalavkastningen for Bankens aksjonærer.

Retningslinjene for godtgjørelse søker å gi et klart rammeverk for godtgjørelse for ledende ansatte, slik at vilkår som fremmer Bankens strategi og langsiktige mål kan utvikles og bidra til økt verdiskaping for aksjeeiere.

2. Hovedprinsipper for Bankens lederlønnspolitik

Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende – Banken skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Lønningene (summen av godtgjørelse som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter.

Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og Bankens resultater. Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for Banken samtidig som det etableres en tilknytning til Bien Sparebank som sikrer at Ledende Ansatte har interesser som sammenfaller med verdiskaping for Bien Sparebank og Bankens aksjonærer. Variable ytelser skal være rimelige ut fra Bankens resultater over tid. For at de variable ytelsene skal fungere som insentiv for ekstra innsats og bidra til at Banken kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere, skal kriteriene være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Banken ønsker at lønnssystemet skal bygge opp om en lagånd internt i Banken og stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. En del av den samlede kompensasjonen kan også skje i form av aksjer i Banken.

Lønnssystemet skal være fleksibelt, slik at tilpasning kan skje når behovene endres. For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må Banken ha et fleksibelt lønnssystem med rom for tilpasninger. Bien Sparebank skal ha lønninger som er konkurransedyktige for å kunne tiltrekke seg og beholde ledere i de ulike geografiske områder der Banken opererer, og lønnssystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger og gjøres tilpasninger i relasjon til dette. Lønnssystemet skal være forståelig og akseptabelt både internt i Bien Sparebank og eksternt. Lønnssystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjonen.

3. Typer godtgjørelse som kan gis til ledende ansatte

Godtgjørelsen til Ledende Ansatte skal være på markedsvilkår og kan inneholde følgende elementer:

- Fastlønn
- Variabel lønn (bonus)
- Etterlønnsordninger
- Pensjons – og forsikringsordninger
- Ulike naturalytelser

Utgangspunktet for godtgjørelsen er det samlede nivået av fastlønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Fastlønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn og variable ytelser i form av bonuser og aksjebaserte avlønning skal ikke overstige 1,5 ganger fastlønn. Ved aksjebaserte avlønninger som strekker seg over flere regnskapsår skal begrensningen beregnes og fordeles over de årene de aktuelle aksjebaserte programmene gjelder.

3.1 Fastlønn

Den faste lønnen skal gjenspeile kravene til stillingen til den enkelte ledende ansatte med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet og hvordan dette bidrar til å oppnå Bankens mål. Videre må den faste lønnen gjenspeile resultatene fra toppledelsen og dermed være individuell og differensiert. Nivået på fastlønnen vurderes løpende og normalt hvert år.

3.2 Variable godtgjørelser

Variabel godtgjørelse skal knyttes til forhåndsbestemte og målbare kriterier som kan være økonomiske eller ikke-finansielle. Kriteriene skal utformes slik at de fremmer Bankens forretningsstrategi og langsiktige interesser, inkludert bærekraft, ved å være tydelig knyttet til forretningsmål og/eller Bankens strategier.

For banken innebærer dette at godtgjørelsesordning skal:

- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
 - bidra til lik belønning for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver
- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotakning enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas
- bidra til å unngå interessekonflikter

Banken har en ordning for overskuddsdeling som gjelder alle ansatte basert på bestemte kriterier. Ekstrabetalingen er en del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken. Prinsipper for tildeling skal fortrinnsvis besluttes etter regnskapsårets avslutning, basert på prestasjoner gjennom året.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte.
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år.

En nærmere beskrivelse av detaljene i ordningen fremgår av bonusordning for ansatte i Bien Sparebank, en ordning som besluttet årlig av styret.

Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver skal være uavhengig av resultatet til banken. Banken skal ikke ha variable godtgjørelsesordninger for medlemmer av styrende organer.

Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften (heretter kalt Forskriften) og i tråd med Finanstilsynets tilhørende rundskriv.

3.2.1 Aksjebasert godtgjørelse

Dyktige medarbeidere er Bien Sparebanks viktigste ressurs for å lykkes. Banken er avhengig av å rekruttere kompetente medarbeidere, motivere hver ansatt til å yte sitt aller beste samt beholde verdifulle ansatte for å fremme Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. Aksjebasert godtgjørelse er et bidrag til å oppnå dette. Under aksjebaserte programmer kan ansatte tilbys å investere i aksjer i Banken med egne penger. Ved å bli en aksjeeier i Bien Sparebank vil de ansattes interesser og insentiver for å bidra til Bankens utvikling styrkes.

3.3 Pensjonsordninger

Ledende Ansatte inngår i Bankens ordinære pensjons- og forsikringsordninger som gjelder for alle ansatte. Dette sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået i arbeid.

Banken har kun innskuddsbaserte pensjonsordninger for sine ansatte. Pensjonsordningene er generelt finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskaper. I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon har alle Bankens ansatte i Norge pensjonsordninger som minst ivaretar lovens krav. For innskuddsordninger betaler Banken inn faste bidrag. Bien Sparebank har ingen rettslige eller selvpålagte forpliktelser til å skyte inn ytterligere midler hvis det viser seg at det ikke er tilstrekkelig midler til å betale alle ansatte de ytelsene som er knyttet til deres opptjening i denne eller tidligere perioder. Innskuddet kostnadsføres når den påløper.

3.4 Vilkår for oppsigelse og etterlønsordninger

Gjensidig oppsigelsestid for Ledende Ansatte er normalt 3 måneder.

Etterlønsordninger skal søkes utformet slik at de er akseptable internt og eksternt. Avtale om etterlønn skal, dersom dette er aktuelt, normalt inngås ved etablering av ansettelsesforhold, men kan i særskilte tilfeller også avtales ved avslutning av arbeidsforhold. Avtaler om etterlønn kan inngås der det anses nødvendig for å ivareta Bankens behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med Bankens behov.

Per i dag er det inngått avtale om etterlønn med administrerende banksjef som innebærer at Banken når som helst, og uten nærmere begrunnelse, har rett til å avslutte arbeidsforholdet mot å utbetale etterlønn. Etterlønnen tilsvarer 12 måneders grunnlønn ved oppsigelsen, og utbetales i 12 like månedlige rater etter utløpet av oppsigelsestiden. Administrerende banksjef har med dette en avtale som ivaretar Bankens behov for å kunne be banksjefen fratrukke umiddelbart dersom dette anses å være i Bankens interesse. Det er ingen av de øvrige Ledende Ansatte som har kontrakter som fastsetter ytelser ved avslutning av ansettelsesforholdet.

3.5 Andre ytelser

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelser enn det som er nevnt ovenfor, dersom dette anses formålstjenlig for å tiltrekke seg og/eller beholde en ledende ansatt.

Naturalytelser vil typisk bestå av parkering, aviser/tidsskrifter og elektronisk kommunikasjon. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller være i tråd med markedsmessig praksis.

4. Honorar for styreverv

Styremedlemmer i Bankens styre valgt av og blant ansatte har rett til å motta de honorarer som til enhver tid er bestemt av generalforsamlingen i tillegg til deres ordinære godtgjørelse som følger av ordinær ansettelse.

5. Forberedelse og beslutningsprosess for etablering, gjennomgang og implementering av retningslinjene

Det samlede styret i Banken fungerer som Bankens godtgjørelsesutvalg. Styret skal overvåke og evaluere anvendelsen av retningslinjene, variable godtgjørelsesprogrammer for Ledende Ansatte som er gjeldende og de som ble avsluttet i løpet av året, samt struktur og nivå for godtgjørelser i Banken. For hvert regnskapsår skal styret utarbeide en rapport om lederlønn og gjøre denne tilgjengelig for aksjonærene på Bankens nettside minst tre uker før den ordinære generalforsamlingen.

Styret skal utarbeide foreslåtte nye retningslinjer minst hvert fjerde år og legge forslaget til beslutning på den ordinære generalforsamlingen. Retningslinjene skal gjelde inntil nye retningslinjer er vedtatt av ordinær generalforsamling.

Godtgjørelse til banksjef fastsettes av styret. Godtgjørelse til øvrig Ledende Ansatte fastsettes av banksjef i samråd med styrets leder. Banken praktiserer standard ansettelseskontrakter og standard ansettelsesbetingelser som gjelder oppsigelsestid og etterlønn for stillingen som banksjef.

Godtgjørelse til Ledende Ansatte fastsettes i samsvar med retningslinjer godkjent av generalforsamlingen.

Administrerende banksjef og andre medlemmer av ledelsen skal ikke delta i styrets diskusjoner og beslutninger om godtgjørelsesrelaterte forhold som gjelder dem.

6. Hensyn til lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte

Ved utarbeidelsen av styrets forslag til disse retningslinjene for godtgjørelse er det tatt hensyn til lønns- og ansettelsesforhold for ansatte i Banken. Nivået for godtgjørelse er vurdert i lys av informasjon om de ansattes totale inntekt, komponentene i godtgjørelsen og økning og vekst over tid. Informasjon om lønns- og ansettelsesforhold i Banken utgjør en del av kompensasjonsutvalgets og styrets beslutningsgrunnlag når de vurderer om retningslinjene og begrensningene angitt i disse er rimelige.

7. Avvik fra disse retningslinjene

Prinsippene i disse retningslinjene er bindende for Banken fra de er vedtatt av generalforsamlingen.

Styret kan likevel beslutte å helt eller delvis fravike retningslinjene i enkeltsaker, forutsatt at det vurderes å foreligge spesielle omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å tilfredsstille Bankens langsiktige interesser, inkludert dets bærekraft, eller for å sikre Bankens økonomiske levedyktighet.