

Retningslinjer for godtgjørelse

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
1.0	Etablering	19.01.16	Styret
2.0	Årlig revisjon	14.02.17	Styret
3.0	Årlig revisjon	21.01.18	Styret
4.0	Årlig revisjon	22.01.19	Styret
5.0	Årlig revisjon	22.01.20	Styret
6.0	Årlig revisjon	26.01.21	Styret
7.0	Årlig revisjon og ny bonusordning	09.02.22	Styret
8.0	Årlig revisjon	24.01.23	Styret
9.0	Årlig revisjon	13.02.24	Styret
10.0	Årlig revisjon	04.03.25	Styret
11.0	Årlig revisjon	16.03.26	Styret

Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING	2
Godtgjørelsesutvalg.....	3
Former for godtgjørelse.....	3
Gruppering av ansatte	4
Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse	5
Internkontroll og rapportering	6
Informasjonsplikt OG RAPPORTERING AV GODTGJØRELSESORDNINGEN	6
Spesielt om rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte	6

Retningslinjer for godtgjørelse

OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med Finansforetaksloven kapittel 15, Finansforetaksforskriftens kapittel 15 og tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, og for ansatte med kontrolloppgaver.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
- bidra til etterlevelse av etiske standarder og regulatoriske krav
- bidra til lik belønning for likt arbeid, og inneholde mekanismer for å identifisere og rette opp lønnsforskjeller basert på kjønn, etnisitet og andre sosiale faktorer
- bidra til ansattes trivsel og utvikling, ved blant annet å hensynta indikatorer for medarbeidertilfredshet, turnover og behov for kompetanseheving
- bidra til mangfold blant ansatte
- bidra til at ansatte og ledere fremmer miljøvennlige initiativer i banken og i sine avdelinger
- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- bidra til å fremme og gi incentiver 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 på kort og lang sikt
- bidra til å unngå interessekonflikter

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8).

Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, herunder endringer eller unntak fra disse. Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken. I utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret eventuelle innspill fra risikostyrings – og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i banken. Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner innhentes, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikojustere resultatene er tilfredsstillende.

Styret skal også godkjenne endringer eller unntak fra disse retningslinjene, og vurdere/overvåke effektene årlig.

GODTGJØRELSESUTVALG

Det samlede styret skal utgjøre godtgjørelsesutvalg. Styreinstruksen gir nærmere beskrivelse av retningslinjer for hvordan godtgjørelsesordningen praktiseres og etterleves i henhold til forskrift om godtgjørelsesordninger.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Bankens godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer

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

Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser

- Fri avis
- Fri mobiltelefon
- Lån med pant i bolig på særskilte vilkår

- Innskudd til særskilte vilkår
- Internett
- Rabattert aksjespareløsning

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønnsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
- ikke gir incentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

GRUPPERING AV ANSATTE

Banken definerer hvem som er

1. ledende ansatte
2. andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering
3. ansatte med kontrolloppgaver
4. bankens tillitsvalgte

Ved definisjonen av hvem som skal inngå i de forskjellige gruppene, har banken lagt et konservativt skjønn til grunn. Dette innebærer at eventuelle tvilstilfeller er definert å inngå i de ulike gruppene.

1. LEDENDE ANSATTE

Lena Jørundland, Adm.banksjef

Øyvind Briseid, Leder finans

André Noraas Willassen, Leder AHV, Svindel og GDPR

Ole Fjeldstad, Leder kreditt og bedriftsmarked

Linn Bjunes Hunstok, Leder personmarked

Ida Tverraaen Hansen, Leder forretningsstøtte- og utvikling.

Renate Roll, Leder økonomi

Vildana Basara, Risk og compliance

ANDRE ANSATTE MED VESENTLIG BETYDNING FOR FORETAKETS RISIKOEKSPONERING

Kredittfullmakter PM

Stian Berger, Rådgiver PM

Nina Telle, Rådgiver PM

Mirjeta, Gjuka Ibrahimaga, Rådgiver PM

Stein Wilhelm Andresen, Rådgiver PM

Øystein Hagen Moe, Rådgiver PM

Halvor Lie Fjellberg, Rådgiver PM

Alannah Nilsskog Clarke, Rådgiver PM

Sigurd Sand, Rådgiver PM

Silje Krogstad Rindahl, Rådgiver PM

Trygve Einerkjær, Rådgiver BM med PM fullmakt

Alexander Berg-Larsen, Rådgiver BM med PM fullmakt

Patrick Lorang Skoglund, Rådgiver BM med PM fullmakt

Det er ingen BM kredittfullmakter på rådgivernivå

2. ANSATTE MED KONTROLLOPPGAVER

Inngår i ledende ansatte

3. BANKENS TILLITSVALGTE

Bendik Falch-Koslund, Styreleder

Anlaug Johansen, Nestleder i styret

Kari Due-Andresen, Styremedlem

Elisabeth Bjerke-Narud

Andreas Thorsnes

Lars Weyer-Larsen

Nina Telle

Stein Wilhelm Andresen (vara)

Øivind Larsen (vara)

Camilla Vollan (vara)

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

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 besluttet 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 beslattes 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

INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse. En rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen, skal forelegges styret. Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner.

Rapporten skal legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

INFORMASJONSPLIKT OG RAPPORTERING AV GODTGJØRELSESORDNINGEN

Banken skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelsesordningen.

I henhold til norsk lovgivning, spesielt allmennaksjeloven § 6-16a og § 6-16b (ref. forskrift om årsregnskap for banker), må norske sparebanker opplyse om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i årsregnskapet

Det følger av regnskapslovens § 7-31 og § 7-31b at det i noter skal opplyses om omfanget av forpliktelser til å gi banksjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte.

SPEIELT OM RAPPORTERING AV GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Styret skal utarbeide og fremme forslag til egne retningslinjer for lederlønn overfor generalforsamlingen. Generalforsamlingen skal behandle og godkjenne retningslinjene. Det samme gjelder ved enhver vesentlig endring i retningslinjene og minst hvert fjerde år. Retningslinjene er bindende for banken.

Banken skal utarbeide en separat godtgjørelsesrapport for sine ledende ansatte. Med ledende ansatte menes personer som banken har definert i disse retningslinjene. (eventuelt samme personkrets som i regnskapsloven § 7-31b, om ytelser til ledende personer)

Lederlønsrapporten sendes til aksjonærene i forkant av generalforsamlingen, normalt 3 uker før for børsnoterte foretak, og må være kontrollert av revisor i forkant. Både retningslinjer og godtgjørelsesrapport skal publiseres på bankens nettside.

Rapporten skal inneholde opplysninger om godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Det skal opplyses om (dersom det er relevant):

- Samlet godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i løpet av regnskapsåret, fordelt på bestanddel.
- Faste og variable godtgjørelses forholdsmessige andel.
- Beskrivelse av hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til bankens langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.
- Minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, bankens resultater og den gjennomsnittlige lønnen i bankens på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i banken enn ledende personer.
- Godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern eller foretaksgruppe.
- Antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingene i banken eller andre foretak innenfor samme konsern eller foretaksgruppe som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene, herunder tegningskurs, tegningsfrist og eventuelle endringer av disse. Opplysningene skal være egnet til å dokumentere om vilkårene er markedsmessige.
- Bankens bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende person som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse. Dette omfatter den ledende personens navn, vilkår for kravet og beløp som tilbakekreves. Banken kan velge hvorvidt årsaken til tilbakekrevingen skal oppgis.
- Eventuelle unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjer som nevnt i forskrift om godtgjørelse til ledende ansatte, § 4 første ledd nr. 5, eller om retningslinjene er fraveket grunnet særlige omstendigheter som nevnt i § 4 fjerde ledd. Omstendigheten og hvilke deler av retningslinjene som er fraveket, skal i så tilfelle beskrives.