

# Godtgjørelsesordninger i SpareBank 1 Østfold Akershus

## Regulatoriske forhold og omfang

Godtgjørelsesordningen til SpareBank 1 Østfold Akershus skal være utformet i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning. Det vises særskilt til Forskrift om finansforetak og finanskonsern (Forskriften) av 9.12.2016, allmennaksjeloven, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investeringstjenester og investeringsrådgivning.

Styret vedtar godtgjørelsesordningen og vurderer årlig virksomhetens etterlevelse av ordningen basert på uavhengig gjennomgang.

Godtgjørelsespolitikken er førende for hele konsernet. Ansvar for utforming av konkrete lønnsmodeller er imidlertid tillagt det enkelte selskap i konsernet.

## Mål for godtgjørelsesordningen

Godtgjørelsesordningene i SpareBank1 Østfold Akershus 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. Godtgjørelsesordningene skal understøtte strategien og langsiktige interesser, og være et virkemiddel for å bidra til måloppnåelse, ønsket adferd og en bærekraftig utvikling i konsernet.

## Innretning av godtgjørelsesordningen

Morbanken har et lønnsystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på fastlønn uten variable elementer. Formålet er å stimulere langsiktig tenkning og ikke gi ansatte incentiver til å påvirke kunder eller treffe beslutninger som fremmer egne interesser på bekostning av kunders interesser. Det er etablert standardiserte rutiner for vurdering av lønn og lønnsreguleringer for alle ansatte. For ansatte som er omfattet av etablerte tariffavtaler gjennomføres også drøftinger med tillitsvalgte. Likelønn og statistikk for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er tema i drøftingene.

For morbank kan styret fastsette variabel godtgjørelse i form av overskuddsdeling, basert på gitte kriterier. Overskuddsdeling skal omfatte samtlige og ikke overstige 1,5 månedslønn.

Engangstillegg kan anvendes unntaksvis overfor medarbeidere som over tid har blitt påført en ekstraordinær stor arbeidsbelastning som følge av ledelse av, eller deltakelse i større og omfattende prosjekter, eller annen form for merarbeid. Engangstillegg gis normalt innenfor en ramme på en månedslønn, og kan også omfatte ledende ansatte. Slike engangstillegg gis i alle tilfeller i ettertid, og skal ikke være avtalt på forhånd. Engangsutbetalinger som ikke gjelder alle ansatte, vil som hovedregel anses som variabel lønn for identifiserte ansatte etter Finansforetaksforskriftens § 15-3. Dersom utbetaling skjer til disse må det behandles etter Forskriftens § 15-4.

Konsernet har gjennom flere år hatt en egen spareordning for egenkapitalbevis. Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe aksjer for et gitt sparebeløp, maksimalt begrenset til 48.000 kroner pr ansatt pr år. Egenkapitalbevisene kjøpes til markedspris. To år etter oppstart av spareperioden tildes et gratis egenkapitalbevis for hvert andre egenkapitalbevis kjøpt gjennom spareperioden.

## Godtgjørelse til styret og ledende ansatte

Medlemmer av styret mottar en årlig godtgjørelse som fastsettes av bankens Representantskap, etter innstilling fra Valgkomiteen. Styremedlemmers honorar er ikke knyttet til bankens resultat eller

lignende. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte. Ingen av styrets medlemmer valgt av Representantskapet har oppgaver for konsernet utover styrevervet.

Fastlønn er hovedkomponenten i godtgjørelsesordningen for ledende ansatte i morbank, og ingen har individuelle bonuser. Ledende ansatte, risikotakere og ansatte med selvstendige kontrollfunksjoner er identifisert i henhold til Forskriften. Det er heller ikke etablert særskilte kompensasjonsordninger for ansatte med kontrolloppgaver i morbank. Ledende ansatte og ansatte med kontrolloppgaver er omfattet av til enhver tid gjeldende generelle overskuddsdelingsordning gjeldende for samtlige ansatte i morbank, inkludert administrerende direktør. Ordningen med overskuddsdeling anses å ligge innenfor kriteriene om unntak i Rundskriv 15/2014 fra Finanstilsynet.

#### Godtgjørelse til administrerende direktør

Fastsetting av lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør foretas av styret.

Administrerende direktørs lønn og overskuddsdeling skal fastsettes på bakgrunn av en helhetlig vurdering hvor hovedvekten legges på følgende forhold: finansielt resultat, kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og konsernets omdømme. Administrerende direktør er omfattet av SpareBank 1 Østfold Akershus sin innskuddspensjon og har også en avtale om tilleggspensjon (med en årlig sparing på 25% av lønn ut over 12 G, samt en uførepensjon der forsikringsbeløpet utgjør en årlig utbetaling på 70% utover 12 G til 67 år.) Administrerende direktør kan i tillegg til overskuddsdeling gis naturalytelser som bilordning, aviser/tidsskrifter, fri privattelefon og fri mobil. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med adm. direktørs funksjon i konsernet eller være i tråd med markedsmessig praksis og bør ikke være vesentlig i forhold til adm. banksjefs grunnlønn.

#### Godtgjørelse til øvrige ledende ansatte

Administrerende direktør fastsetter godtgjørelse til ledende ansatte. I tillegg til de lovregulerte rammene, er prinsippene for lønnsfastsetting at:

- Lønnen bør fastsettes ut fra behovet for å gi konkurransedyktige betingelser i de ulike områdene. Lønnen bør gjøre konsernet konkurransedyktig i det aktuelle arbeidsmarkedet og skal fremme konsernets lønnsomhet (herunder ønsket inntekts- og kostnadsutvikling). Lønnen bør sikre at konsernet trekker til seg og beholder ledende ansatte med ønsket kompetanse og erfaring.
- Naturalytelser kan tilbys ledende ansatte i den grad ytelsene har en saklig sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet eller er i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes grunnlønn.
- Overskuddsdeling til ledende ansatte fastsettes på lik linje med øvrige ansatte.
- Pensjonsordning og eventuell avtale om sluttvederlag og lignende skal sees i sammenheng med øvrig godtgjørelse og skal gi konkurransedyktige betingelser.
- I henhold til konsernets ordning for alle ansatte skal rettigheter til pensjon ikke inntre før fylte 70 år og bør ikke overstige 70 % av lønn.
- Etterlønnordninger bør normalt ikke gis. Ingen ledende ansatte har avtale om etterlønn.
- Lån, garantier og antall egenkapitalbevis inkluderer nærstående parter ifølge IAS 24, dvs ektefelle/samboer, barn og selskaper der vedkommende har avgjørende innflytelse, jfr. Aksjelovens §1-5.

#### Godtgjørelsesutvalg

Det er etablert Godtgjørelsesutvalg som underutvalg til styret. Styret har vedtatt mandat for utvalgets arbeid. Utvalget er et saksforberedende organ for styret, og det kommer frem av mandatet

hvilke oppgaver utvalget har. Godtgjørelsesutvalget består, i tillegg til ansatte representant av minst to styremedlemmer som ikke er ansatt i konsernet SpareBank 1 Østfold Akershus.

### Beslutning og endring

Styret fastsetter godtgjørelsesordningene. Beskrivelse av ordningene og godtgjørelse til ledende personer offentliggjøres i årsrapporten og på bankens nettside. Retningslinjer som er godkjent av Representantskapet, og resultatet av avstemningen skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside, jf Allmennaksjeloven § 6-16a (6). Egenkapitalbevisiere er gitt innflytelse over ledergodtgjørelsen i selskapet gjennom offentliggjøringen.

Retningslinjene for ledende ansatte skal behandles og godkjennes av Representantskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

### Rapportering og offentliggjøring

Informasjon om godtgjørelsesordning og godtgjøring til ledende ansatte offentliggjøres i årsrapport og på nettsiden.

Basert på en årlig rapport om praktiseringen av Godtgjørelsesordningen gir internrevisor årlig en uavhengig erklæring, som behandles i Godtgjørelsesutvalget og styret.

Det utarbeides hvert år rapport som identifiserer ledende ansatte og ansatte med kontrolloppgaver iht. Forskriften. Rapportering i henhold til EUs kapitalkravdirektivs (CRR/CRD IV) om godtgjørelse til ledende ansatte og risikotakere, samt aggregert rapport om godtgjørelse til ansatte med selvstendige kontrollfunksjoner og tilsvarende avlønning offentliggjøres i årsrapporten.