

Retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer

1 Formål med retningslinjene

SpareBank 1 Nord-Norges visjon er for Nord-Norge, og konsernets forretningsstrategi bygger på prinsippene innsikt, bærekraft og kvalitet. De strategiske målene er:

- Vi skal være førstevalget til folk og bedrifter
- Vi skal være en kundeorientert organisasjon
- Vi skal bidra til at Nord-Norge er en attraktiv landsdel

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelser, samt oppfølging av disse, i tråd med FOR-2020-12-11-2730 Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Med ledende personer i disse retningslinjene menes konsernsjef og konserndirektører som er medlem av konsernledelsen.

Retningslinjene for godtgjørelse skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy eller uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

2 Generell lønnspolitikk

Den generelle lønnspolitikken i SpareBank 1 Nord-Norge er at godtgjørelse skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. SpareBank 1 Nord-Norge har som målsetning å tiltrekke seg dyktige medarbeidere, hvor lønn alene ikke skal være eneste motivasjon.

SpareBank 1 Nord-Norges godtgjørelsespolitikk er likevel et viktig strategisk virkemiddel, og all belønning til alle ansatte skal bidra til måloppnåelse og ønsket atferd.

Godtgjørelsespolitikken skal

- fremme gode prestasjoner og resultater
- være konkurransedyktig, men ikke lønnsdrivende
- bidra til at medarbeidere lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn (likelønnsprinsippet)
- gi rom for individuell avlønning, tydeliggjøre karrieremuligheter og bidra til å tiltrekke og beholde dyktige og engasjerte medarbeidere
- være tydelig kommunisert og dokumentert
- være basert på selskapsvise vurderinger i hvert enkelt selskap i konsernet (markedsvurderinger, konkurransekraft, attraktivitet og bransjestandarder)

3 Eierstyring

Ut fra tre hovedpilarer – åpenhet, forutsigbarhet og transparens – har banken definert følgende hovedprinsipper for eierstyring:

- En struktur som sikrer målrettet og uavhengig styring og kontroll

- Systemer som sikrer måling og ansvarliggjøring
- En effektiv risikostyring
- Fullstendig informasjon og effektiv kommunikasjon for å underbygge tillitsforholdet mellom eiere, styret og ledelsen
- Likebehandling av eiere, og balansert forhold til øvrige interessegrupper
- Overholdelse av lover, regler og etiske standarder

Styret skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for hele konsernet, herunder

- Vedta godtgjørelsespolitikken, herunder unntak og endringer
- Godkjenne eventuell variabel godtgjørelse for ledende ansatte som omfattes av finansforetaksforskriften
- Overvåke effekter
- Vedta betingelser for konsernsjef
- Utnevne godtgjørelsesutvalg

Medlemmer i Godtgjørelsesutvalget er styrets leder og 3 styremedlemmer, hvorav én representant for de ansatte. Rådgiver selskapsledelse har sekretærfunksjonen.

Godtgjørelsesutvalget er felles for de som omfattes av finansforetaksforskriften.

Godtgjøringsutvalgets mandat er som følger:

- Forbereder og fremlegger saker for styret om godtgjørelsesordningen, herunder blant annet
 1. *Godtgjørelsespolitikken*
 2. *Rapport om praktisering av godtgjørelsesordninger*
 3. *Utarbeidelse og revidering av retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer mm. som fremlegges for representantskapet*
 4. *Fastsetter rammeverk for variabel godtgjørelse*
 5. *Godtgjørelsesutvalget behandler og gir sin innstilling til variabel godtgjørelse for ledende ansatte som omfattes av finansforetaksforskriften*
 6. *Kontrollfunksjon*
 7. *Godtgjørelse konsernsjef*

Styrene i datterselskap fastsetter variabel godtgjørelse for administrerende direktør, innenfor rammen av godtgjørelsespolitikken.

SpareBank 1 Nord-Norge har en egen policy om sentrale, overordnede prinsipper knyttet til interessekonflikter i konsernet, som bygger på lovfestede krav om å

- innrette sin virksomhet slik at det er liten risiko for kundebehandling i strid med kravene til god forretningsskikk,
- innrette sin virksomhet slik at det er liten risiko for interessekonflikter mellom foretaket og dets kunder eller mellom foretakets kunder
- ha betryggende ordninger og rutiner for å identifisere og i tilfelle motvirke ovennevnte risikoforhold innenfor de ulike områder av virksomheten

For å forebygge interessekonflikter har virksomheten prosedyrer for identifisering og håndtering av interessekonflikter, herunder skal godtgjørelsespolicy utformes slik at interessekonflikter unngås.

4 Lønnskomponenter

4.1 Oversikt

Ledende personer i SpareBank 1 Nord-Norge har følgende lønnskomponenter:

- Fast lønn
- Andre ytelser (øvrige personalgoder)
- Pensjon- og forsikringsordninger
- Etterlønn/konkurransseklausuler
- Styrehonorar i tilknyttede selskap

Det gis ingen individuell variabel godtgjørelse for ledende personer i SpareBank 1 Nord-Norge.

Av andelen samlet godtgjørelser for ledende personer utgjør fast lønn mellom 84 og 88 %. Øvrig godtgjørelse utgjøres hovedsakelig av pensjonssparing over 12 G, samt bilgodtgjørelse.

4.2 Fast lønn

Fastlønn består av den enkeltes faste, avtalte lønn etter stilling.

4.3 Andre ytelser/kompensasjoner i tilknytning til rekruttering

Konsernledelsen har fast bilgodtgjørelse, i tillegg har definerte ansatte bilgodtgjørelser i sine avtaler fra tidligere praksis. Mange ledende ansatte og ansatte i nøkkelfunksjoner har fast tilskudd til bredbånd og gratis avisabonnement.

Ut over disse individuelle ytelsene, tilbys ledende personer de til enhver tid gjeldende kollektive goder i personalhåndbok og/eller tariffavtale. Per 2021 er dette:

- Årlig sparing i egenkapitalbevis:
De ansatte og styremedlemmer i styret kan spare et fast beløp i måneden ved kjøp av EK-bevis. Avtalt sparebeløp avtales for ett år om gangen og kan ikke endres. For annethvert egenkapitalbevis man kjøper, gir SpareBank 1 Nord-Norge ytterligere ett gratis EK-bevis. Tildelingen av «bonusbevis» skjer to år etter oppstart av sparingen, og forutsetter at den ansatte fortsatt eier de opprinnelig oppsparte EK-bevisene og fortsatt er ansatt i konsernet, med unntak av pensjonister og tidligere styremedlemmer. Dette er for å sikre et langsiktig perspektiv på den enkelte persons eierskapsfølelse. Ordningen vurderes og vedtas av styret.
- Gunstige lånebetingelser
- Gebyrfrihet og forsikringsrabatt

Ved rekruttering av ledende personer vil det kunne oppstå behov for å dekke kandidatens særskilte utgifter ved bytte av stilling. Dette gjelder for eksempel ved bindinger til tidligere arbeidsgiver, og midlertidige ordninger knyttet til tilstedeværelse når kandidatene befinner seg geografisk på annet sted enn våre kontorlokasjoner.

4.4 Pensjons- og forsikringsordninger

Alle ansatte i konsernet i minimum 20 % stilling er omfattet av SpareBank 1 Nord-Norges tjenstepensjonsordning. Konsernet har en lukket ytelsesordning, i tillegg til innskuddspensjon.

Alle selskapene i konsernet foretar selskapsvise vurderinger av størrelsen på innskuddssatser der blant annet finansieringskilder, marked- og konkurransesituasjon og bransjestandard er vurdert.

Konsernledelsen har følgende sparesatser for lønn over 12 G:

- Konsernsjef og konserndirektør med innskuddspensjon: 15 %
- Konserndirektører med ytelsespensjon: Kollektiv livrente som sikrer 70 % pensjon, også av inntekt over 12 G.

Konsernsjefen, eller den han delegerer til, gis en fullmakt til å vurdere hvorvidt enkeltpersoner med inntekt over 12 G skal ha en pensjonssparing over dette inntektsnivået. Ved vurderingen skal det blant annet legges vekt på hvilken lønnsmodell vedkommende har og markedssituasjonen for den aktuelle type stilling. Dersom vedkommende har en høy andel variabel godtgjørelse/provisjon, taler dette mot å gi vedkommende en pensjonssparing over 12 G.

I tillegg har alle ansatte i konsernet uførepensjon i tilfelle varig sykdom, samt forsikringsordninger ved sykdom og død.

Innskuddspensjonsavtalen kan sies opp av styret.

4.5 Etterlønn, tilleggspensjon og førtidspensjon

Konsernsjef og konserndirektører har ved oppsigelse frasagt seg sitt stillingsvern etter arbeidsmiljøloven mot en etterlønn på 12 månedslønner, med tillegg av lønn i oppsigelsesperioden. Etterlønnen avkortes mot inntekt fra annen arbeidsgiver som utbetales i perioden, med unntak av styrehonorar.

Én konserndirektør og konsernsjef har førtidspensjonsordning, og har ikke bestemmelser om etterlønn i sine arbeidsavtaler.

For ledende personer følger det konkurranseklausuler i de respektive arbeidsavtalene som regulerer en periode på inntil 6 måneder etter avsluttet arbeidsforhold.

4.6 Styrehonorar i konsernet eller tilknyttede selskap

Medarbeidere i konsernet som påtar seg styreverv, behandles etter følgende prinsipper:

- Konsernledelse, konsernsjef og administrerende direktører i datterselskap, mottar ikke styrehonorar for styrerepresentasjon i konsernet. Konsernledelse, konsernsjef og administrerende direktører kan honoreres for styreverv i tilknyttede selskaper
- Ansattrepresentanter mottar ordinært styrehonorar i alle selskapene i konsernet
- Medarbeidere som påtar seg styreverv i konsernselskap eller tilknyttede selskap, skal honoreres
- Det foretaket der vedkommende har tillitsverv, er det som skal betale godtgjørelsen for tillitsvervet, det gjelder hva enten de er ledende ansatte eller ikke
- Det er ingen begrensninger på hvor mange styreverv en medarbeider kan ha innenfor konsernet
- Som hovedregel krever ikke konsernet refusjon for tapt arbeidsfortjeneste

4.7 Engangskompensasjon

Engangskompensasjoner kan gis i særlige tilfeller for større prosjektdeltakelse eller allianseoppgaver av en viss størrelse og, kompleksitet eller ekstraordinære prestasjoner og/eller belastning. Dersom en slik kompensasjon blir gitt vil det følge reglene for variable godtgjørelser.

4.8 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg kan gis for ledende personer for fungering i andre stillinger i tillegg sin egen for en midlertidig periode. For dette kan det ytes en fast kompensasjon per måned i perioden fungeringen pågår.

4.9 Salg av rabatterte EK-bevis (gjelder KL og andre nøkkelpersoner)

Styret kan beslutte at konsernledelsen og andre nøkkelpersoner kan ha rett til å kjøpe EK-bevis med rabattordning innenfor en definert beløpsramme og bindingstid. Ordningen skal bidra til at konsernledelsen og nøkkelpersoner skal øke sitt eierskap og på den måten styrke interessefellesskapet med bankens øvrige egenkapitalbevisiere. Vilkårene i ordningen tilfredsstiller de krav som følger av finansforetaksforskriften, kapittel 15.

4.10 Avslutninga av arbeidsforhold

Ansatte, inkludert ledende ansatte, følger arbeidsmiljølovens regler for oppsigelsestid.

5 Styregodtgjørelse

Representantskapet fastsetter styrets honorar.

6 Avvik fra retningslinjene

Styret har anledning innenfor lovens rammer å avvike fra retningslinjene i individuelle tilfeller, såfremt ekstraordinære omstendigheter og eksepsjonelle forhold tilsier det. En slik avgjørelse må bygge på den samme overordnede lønnspolitikk som gjelder for virksomheten.

7 Rapportering og revisjon

Det er ingen avvik eller vesentlige endringer i retningslinjene fra den generelle godtgjørelsespolitikken. Lønnsrapporter behandles i representantskapsmøte 2022.