

Godtgjørelsespolitikk i SpareBank 1 SMN

Vedtatt av styret 21. mars 2024

(Revisjon av tidligere dokument, datert 24. august 2011,

Tidligere revisjoner:

17. juni 2013

25. september 2014

27. august 2015

28. november 2016

21. juni 2018

27. mai 2019

25. februar 2020

4. mars 2021

3. mars 2022

1. mars 2023)

Innhold

Godtgjørelsespolitikkenes formål	3
Regulatoriske forhold	3
Styringsmodell	4
Generell godtgjørelsespolitikk.....	5
Ulike typer godtgjørelse	5
Mål og prestasjonsutvikling	7
Likelønn	7
Særskilt om lønn til ledende ansatte, vesentlige risikotakere og ansatte med kontrollfunksjoner	7
Kategorisering av ledende ansatte mfl.....	7
Resultatavhengig lønn	8
Nøkkeltall	8
Prestasjonsvurdering og avkorting	9
Avslutning av arbeidsforhold	9
Rapportering og revisjon	9
Godtgjørelse styret.....	9

Godtgjørelsespolitikkenes formål

Konsernets godtgjørelsespolitikk omfatter alle ledere og medarbeidere i SpareBank 1 SMN. Det enkelte selskap i konsernet skal dokumentere og vedlikeholde sine godtgjørelsesordninger i tråd med konsernets godtgjørelsespolitikk. Styret i SpareBank 1 SMN har godkjent godtgjørelsespolitikken etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

SpareBank 1 SMN er et finanshus med kunderettet virksomhet, styringsorientert virksomhet og driftsorientert virksomhet. Det er stor konkurranse om kompetanse og arbeidskraft for alle deler av konsernets virksomhet. For å styrke konsernets konkurransekraft, må godtgjørelsespolitikken til enhver tid bidra til å tiltrekke og beholde relevant kompetanse. En prestasjonsfremmende godtgjørelsespolitikk er et viktig strategisk virkemiddel i så måte, samtidig som ordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, redusere sannsynligheten for uønsket risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

SpareBank 1 SMN sin godtgjørelsespolitikk skal gi holdepunkter for innretning av godtgjørelsesordninger innenfor det enkelte selskap. Dette skal sikre profesjonalitet og helhetlig styring av et sentralt strategisk virkemiddel.

I tillegg til å stimulere til å nå de forretningsmessige målene skal godtgjørelsesordningene utformes slik at de oppfyller andre hovedmål for risikostyringen:

- De skal redusere sannsynligheten for uønsket risikotaking
- De skal stimulere til effektiv kapitalanvendelse
- De skal stimulere til redusert risiko for svikt i internkontrollen
- Sikre sunn og effektiv håndtering av bærekraftsrisiko

Regulatoriske forhold

Konsernets godtgjørelsespolitikk skal være utformet i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Det sentrale rammeverket for de krav som oppstilles til godtgjørelsesordningen fremgår av finansforetaksforskriften kapittel 15 med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet.

Dette innebærer bl.a. at:

- grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets risikjusterte resultat skal være en flerårsperiode, og at opptjeningsperioden skal være minst to år
- SpareBank 1 SMN ikke har godtgjørelsesordninger for kundeenheter som stimulerer til adferd som utfordrer vår risikotoleranse eller etiske retningslinjer, eller kan bidra til interessekonflikter
- SpareBank 1 SMN ikke har godtgjørelsesordninger for kontrollfunksjoner som stimulerer til adferd som utfordrer habilitet
- variable godtgjørelsesordninger i SpareBank 1 SMN har klausuler om avkorting dersom det avdekkes brudd på gjeldende regelverk eller retningslinjer. Grunnlag for avkorting bygger på konsernets sanksjonssystem og skal beskrives og gjøres kjent

Konsernets godtgjørelsespolitikk har særskilte regler for ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, samt for andre ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver.

Styringsmodell

Styret skal utnevne et godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal innstille overfor styret på godtgjøringspolitikk for konsernet, samt vilkår for konsernsjef. Videre skal utvalget fastsette rammer for variabel godtgjørelse, samt godkjenne godtgjørelsesordninger for alle forretningsområder og datterselskaper som har godtgjørelsesordninger. Utvalget skal også kunne benyttes som rådgivende instans for konsernsjef ved fastsettelse av vilkår for konsernledelsen.

Styret skal godkjenne og vedlikeholde godtgjørelsespolitikken, samt påse at dokumentasjonen som ligger til grunn for beslutninger herunder er ivarettatt. I tillegg skal styret godkjenne enhver materiell endring av godtgjørelsespolitikken. Styret har innenfor lovens rammer mulighet til å godkjenne unntak fra godtgjørelsespolitikken, dersom ekstraordinære forhold kan begrunne dette.

Godtgjørelsesutvalget skal årlig foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen, og det skal utarbeides en skriftlig rapport som oversendes styret for gjennomgang og godkjennelse. Godtgjørelsesutvalget skal besørge at praktiseringen av godtgjørelsespolitikken minst én gang i året gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner.

Konsernets godtgjørelsespolitikk skal gjennomgås minst én gang i året av godtgjørelsesutvalget.

Det er i et eget dokument «Mandat for godtgjørelsesutvalg i SpareBank1 SMN» regulert nærmere om utvalgets sammensetning og kompetanse.

Konsernets godtgjørelsespolitikk bygger på en klar styringsmodell for å sikre gode prosesser og etterlevelse.

Følgende aktører utgjør styringsmodellen i konsernets godtgjørelsespolitikk:

Aktør	Rolle i styringsmodellen
Styret/godtgjørelsesutvalget	Ansvar for å godkjenne og vedlikeholde konsernets godtgjørelsespolitikk
Konsernledelsen	Ansvar for å forvalte og styre konsernets godtgjørelsespolitikk i henhold til strategiske mål
Styre i datterselskap	Ansvar for utforming, dokumentasjon og styring av godtgjørelsesordninger for selskapet i henhold til konsernets godtgjørelsespolitikk, selskapets strategiske mål og kostnadsrammer. Rapport om etterlevelse skal sendes HR sjef som grunnlag for samlet rapportering for konsernet. HR sjef skal informeres om beslutningsgrunnlag og tildeling av prestasjonslønn før denne effektueres.
Ledelsen i det enkelte virksomhetsområde i banken	Ansvar for utforming, dokumentasjon og styring av egne godtgjørelsesordninger iht konsernets godtgjørelsespolitikk, strategiske mål og kostnadsrammer
Ledere med personalansvar	Ansvar for å etterleve og kommunisere virksomhetsområdets godtgjørelsesordninger
Konserndirektør risikostyring	Ansvar for å utøve styring og kontroll av konsernets godtgjørelsespolitikk
HR sjef	Ansvar for å effektivisere konsernets godtgjørelsespolitikk, og rapportere konsernets etterlevelse til konserndirektør risikostyring, internrevisor, Finanstilsynet og konsernets godtgjørelsesutvalg.
Hovedtillitsvalgt	Drøftingspart ved etablering av godtgjørelsesordninger
Ansettelsesutvalg	Besetter og fastsetter lønn for stillinger innenfor Sentralavtalens lønnsregulativ
Forhandlingsutvalg	Forhandler om endringer i lokale driftsavtaler

Generell godtgjørelsespolitikk

Konsernets overordnede målsettinger for inneværende strategiperiode er utgangspunktet for godtgjørelsespolitikken. Virksomhetsområdenes strategier og handlingsplaner skal understøtte disse målsettingene. Det innebærer at ulike selskaper kan ha ulike godtgjørelsesordninger innenfor rammen av konsernets godtgjørelsespolitikk.

SpareBank 1 SMN skal ha konkurransedyktige godtgjørelsesordninger som bidrar til å rekruttere og beholde medarbeidere med relevant kompetanse for å innfri konsernets strategiske mål og fokusområder.

For å sikre god intern godtgjørelsespraksis og konkurransedyktige ordninger, evalueres stillinger i konsernet på en systematisk og objektiv måte. En slik stillingsvurdering er grunnlaget for godtgjørelsesystemet som består av en stillingsstruktur med definerte stillingsnivåer og lønnspotensial. Hovedkomponentene i stillingsvurderingen er stillingens ansvar, kompleksitet og kompetansekrav.

Godtgjørelsesystemet gir konsernet mulighet til å:

- Utvikle et robust lønnsystem for alle stillingsnivåer
- Identifisere muligheter for jobbutvikling for medarbeidere med nøkkelkompetanse
- Sammenligne sin godtgjørelsespraksis med relevante referansemarkeder, både i SpareBank 1-alliansen og i det eksterne arbeidsmarkedet

Ulike typer godtgjørelse

Følgende ordninger kan inngå som en del av godtgjørelse i SpareBank 1 SMN:

- Fast godtgjørelse (ordinær lønn)
- Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner
- Pensjonsordninger
- Øvrige personalgoder
- Nyansettelsesgodtgjørelse
- Aksjekjøpsordninger
- Fratredelsesgodtgjørelse

Arbeidsavtalen til den enkelte medarbeider viser hvilke vilkår som er avtalt for ansettelsesforholdet.

Den **faste godtgjørelsen** er en funksjon av den enkelte medarbeiders rolle og stilling, herunder stillingens kompleksitet og ansvar, kompetanse, erfaring, utdanning, prestasjon over tid og lokale markedsforhold.

Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner kan være både individuelle lønnsmodeller, avdelingsbonus og selskapsbonus. For denne type godtgjørelse gjelder følgende retningslinjer:

- Det skal være et balansert forhold mellom fast og variabel godtgjørelse og fastlønnsandelen skal være så høy at virksomheten kan unnlate å utbetale variabel lønn
- Andelen variabel lønn skal som hovedregel ikke utgjøre mer enn 50% av fastlønn
- Det skal være en forutsetning om et minimumsnivå på prestasjoner
- Kriteriene skal baseres på en kombinert vurdering av finansielle og ikke-finansielle resultater og resultatene for den aktuelle forretningsenheten, samt foretakets totale resultater
- Vurderingen for tildeling av slik godtgjørelse skal baseres på en periode på minimum to år

- Alternative ordninger kan etableres unntaksvis, dersom dette ansees som en nødvendig tilpasning til "bransjestandarden" blant konkurrerende virksomheter

Følgende retningslinjer gjelder for avkortning i utbetaling av variable godtgjørelselementer:

Individnivå:

- ved vesentlige brudd på konsernets rutiner og retningslinjer på individnivå, slik dette er definert i konsernets rutine for oppfølging av kvalitetsavvik.

Avdelingsnivå:

- ved alvorlige brudd på kriterier for risikostyring på avdelingsnivå, herunder brudd på risikorammer, vesentlige svakheter i etterlevelse av rutiner og fullmakter

Konsern-/toppledernivå:

- ved alvorlige brudd på kriterier for risikostyring på virksomhetsnivå, herunder brudd på risikorammer, vesentlige svakheter i etterlevelse av rutiner og fullmakter

For alle nivå gjelder at ved vurdering av variabel godtgjørelse skal det gjøres avkortning dersom den økonomiske situasjonen til virksomheten tilsier at det ikke er ansvarlig å foreta utbetaling av variabel godtgjørelse.

Konsernet tilbyr **pensjonsordninger** i henhold til pensjonsavtaler i det enkelte selskap.

Pensjonsordningene omfatter gruppelivsdekning og tjenestepensjon. Alle selskapene i konsernet har innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger.

Øvrige personalgoder omfatter både individuelle goder, goder som tilbys enkelte ansattgrupper og kollektive goder. De to førstnevnte kategoriene omfatter for eksempel bilgodtgjørelse, avis, internett, parkering og telefon. Alle medarbeidere i SpareBank 1 SMN er berettiget de til enhver tid gjeldende kollektive goder slik som de er beskrevet og publisert på intranett.

Nyansettelsesgodtgjørelse benyttes bare i helt spesielle tilfeller for å tiltrekke seg spesialistkompetanse som man har behov for, men som man ellers ikke ville fått tak i. Det kan i slike tilfeller utbetales et kompensasjonsbeløp dersom kandidaten mister retten til opptjent bonus i jobben vedkommende forlater.

Ansatte i SpareBank 1 SMN kan tilbys **Aksjekjøpsordninger**. Dette kan være ordninger hvor ansatte får kjøpe egenkapitalbevis, og mottar bonusbevis dersom de eies over en gitt periode. Det kan også være ordninger der ansatte får kjøpe rabatterte egenkapitalbevis. Denne type aksjekjøpsordninger skal alltid godkjennes av styret.

Fratredelsesgodtgjørelse kan benyttes i enkelttilfeller i forbindelse med avvikling av arbeidsforhold og ved behov i forbindelse med nedbemanningsprosesser.

Interne lønnsspiraler aksepteres ikke innenfor stillinger med like kompetansekrav og ansvarsområder. Det skal kun gjennomføres lønnsregulering i de tilfeller hvor internt jobbskifte medfører vesentlige endringer i ansvar og arbeidsoppgaver.

Mål og prestasjonsutvikling

Konsernets godtgjørelsespolitikk skal styrke vår prestasjonskultur gjennom tydelige prestasjonsmål, robuste prestasjonskriterier og forutsigbar veiledning og prestasjonsevaluering.

I SpareBank 1 SMN måles prestasjoner i forhold til både måloppnåelse, kompetanse og adferd.

Prestasjonsevalueringen tar utgangspunkt i hva som er en forventet prestasjon for det enkelte stillingsnivå. Alle medarbeidere i konsernet skal gjennomføre samtaler vedrørende egen utvikling og prestasjoner med sin nærmeste leder i løpet av året. Dette gjelder også medarbeidere som er ute i permisjon.

Likelønn

Godtgjørelse skal fastsettes uavhengig av kjønn, rase, etnisk opprinnelse, politisk overbevisning, seksuell preferanse, alder eller andre diskriminerende faktorer. Likelønnsprinsippet innebærer at medarbeidere i SpareBank 1 SMN skal lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av faktorene nevnt ovenfor. SpareBank 1 SMN skal jobbe kontinuerlig med å fremme mangfold og inkludering, og likeverdighet både med hensyn på ansettelse, karriereutvikling og likelønn.

Særskilt om lønn til ledende ansatte, vesentlige risikotakere og ansatte med kontrollfunksjoner

SpareBank 1 SMN skal være konkurransedyktig på lønn til ledende ansatte for å sikre at konsernet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere. Lederlønsordninger skal videre utformes slik at de støtter opp under konsernets forretningsstrategier, verdigrunnlag, viktigste prioriteringer og langsiktige mål. Ledende ansatte kan motta alle typer godtgjørelse som beskrevet i punkt 3:

- Fast godtgjørelse (ordinær lønn)
- Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner
- Pensjonsordninger
- Øvrige personalgoder
- Nyansettelsesgodtgjørelse
- Aksjekjøpsordninger
- Fratredelsesgodtgjørelse

Ledende ansatte kan også motta honorar for styreverv i SpareBank 1 Alliansen.

Kategorisering av ledende ansatte mfl.

SpareBank 1 SMN har lagt til grunn et overordnet prinsipp om at øverste leder for det enkelte selskap ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap.

Øvrige skjønnsmessige kriterier for identifisering av ledende ansatte m.fl skal følge de til enhver tid gjeldende kriterier fastsatt av Finanstilsynet.

Variabel lønn basert på prestasjoner

I SpareBank 1 SMN skal det som hovedregel ikke etableres ordninger med resultat- eller prestasjonsbasert variabel godtgjørelse for ledende ansatte, vesentlige risikotakere eller ansatte med kontrollfunksjoner.

Dersom det likevel på grunn av markeds- eller bransjemessige hensyn etableres ordninger med variabel godtgjørelse, gjelder følgende retningslinjer:

- Det skal være et balansert forhold mellom fast og variabel godtgjørelse for ledende ansatte. Fastlønnen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å betale variabel godtgjørelse.
- For daglig leder samt medlemmene av ledergruppen i banken, skal variabel godtgjørelse ikke utgjøre mer enn 50% av fast godtgjørelse. Dette prinsippet skal som hovedregel også gjelde for øvrige ledende ansatte i konsernet. Alternative ordninger kan etableres unntaksvis, innenfor forskriftens rammer, dersom dette ansees som en nødvendig tilpasning til "bransjestandarden" blant konkurrerende virksomheter.
- Grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på minimum to år. Variabel godtgjørelse kan opptjenes årlig, basert på vurderinger av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over minimum to år.
- Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse skal gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket. Dette gjelder ikke dersom godtgjørelsen er under 20.000 euro, og den ikke utgjør mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse.
- Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig stort beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket, skal minst 60 prosent av samlet variabel godtgjørelse utsettes.
- Minimum 40% av aksjene/egenkapitalinstrumentene skal ikke kunne disponeres fritt av den enkelte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.
- For ledere, vesentlige risikotakere og ansatte med kontrolloppgaver skal variabel godtgjørelse fastsettes basert på funksjonsspesifikke målsettinger og ikke være basert på resultatet i enheten de overvåker. Godtgjørelsesordningen må ikke kompromittere deres objektivitet og uavhengighet.

Variabel godtgjørelse skal baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende persons finansielle og ikke-finansielle resultater, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal nåværende og fremtidig risiko for foretaket, og kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet hensyntas.

Foretaket i denne sammenhengen ansees som den alminnelige forståelse av begrepet knyttet til den særskilte registrerte juridiske enheten.

Nøkkeltall

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikjustert resultat. Prosessen for å fastsette godtgjørelsen skal ta høyde for samtlige risikoer som følger av foretakets virksomhet, inklusive kostnaden for kapital og likviditet som virksomheten trenger.

Prestasjonsvurdering og avkorting

Resultatet skal vurderes ut ifra på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier. Relevante kontrollfunksjoner bør involveres i vurderingen. I vurdering av prestasjon og utbetaling av variabel godtgjørelse, skal alltid etterlevelse av konsernets verdigrunnlag og etiske retningslinjer inngå som en del av grunnlaget.

I løpet av fireårsperioden nevnt ovenfor skal det foretas en ex post risikjustering før den variable godtgjørelsen sikres for den ansatte. På denne måten kan foretaket justere godtgjørelsen til den ansatte ved bruk av avkortningsmekanismer.

Avslutning av arbeidsforhold

Ledende ansatte har som hovedregel, i tråd med øvrige ansatte, tre måneders oppsigelsestid. Videre kan medlemmer av konsernledelsen motta etterlønn ved fratreden. Endelig størrelse på etterlønn vil være gjenstand for vurdering iht. det til enhver tid gjeldende godtgjørelsesregelverk.

Rapportering og revisjon

Det skal gjennomføres en årlig gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen. Det skal videre utarbeides en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgang. Rapporten skal gjennomgås av internrevisor, og legges frem for godtgjørelsesutvalget og styret.

Konsernet skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Godtgjørelse styret

Godtgjørelse til styremedlemmer i SpareBank 1 SMN sitt styre inkludert for ansatte med styreverv, fastsettes av representantskapet, etter innstilling fra valgkomiteén. Styremedlemmer mottar et fast styrehonorar, og ingen styremedlemmer skal motta noen form for bonus eller prestasjons-baserte honorar. Det skal gjøres en årlig vurdering av godtgjørelse til styremedlemmer.