

Policy for godtgjørelse SpareBank 1 Sørøst-Norge

Innhold

1	Formål	241
2	Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge	241
3	Overordnede føringer og myndighetskrav	241
4	Godtgjørelsesutvalg	242
5	Definisjon	242
6	Hvem omfattes	242
7	Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko	244
8	Rapportering - offentliggjøring	245
9	Vedlikehold	245
10	Henvisning	245
	Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023 (Lederlønnrapport)	246

1. Formål

Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge (morbank) skal bidra til å opprettholde bankens konkurransekraft, tiltrekke og beholde relevant kompetanse, fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med bankens risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

All belønning i SpareBank 1 Sørøst-Norge skal bidra til måloppnåelse, fremme ønsket kultur og adferd i henhold til bankens verdier.

Styret skal fastsette og sørge for at banken til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens strategi, overordnede mål, økonomisk bæreevne, risikotoleranse og langsiktige interesser.

2. Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge

2.1. Overordnede styringsdokumenter



3. Overordnede føringer og myndighetskrav

Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge bygger i hovedsak på følgende instanser/lover som gir viktige føringer og prinsipper som må legges til grunn for god styring av godtgjørelse:

- Lov om finansforetak og finanskonsern
- Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften)
- Lov om allmennaksjeselskaper
- Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer
- Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020.
- Forskrift om kapitalkrav og nasjonal tilpasning av CRR/CRD IV
- Finanstilsynets «Modul for evaluering av intern virksomhetsstyring» datert 15. desember 2021
- EBA: Endelig rapport om retningslinjer vedrørende forsvarlig avlønningspolitikk
- EBA/GL/2021/04
- Lov om forsikringsformidling
- Kommisjonsforordning 527/2014
- Kommisjonsforordning 2021/923

4. Godtgjørelsesutvalg

I henhold til finansforetaksforskriften §15-3 skal SpareBank 1 Sørøst-Norge ha et eget godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal være sammensatt på en slik måte at det skal kunne foreta en sakkyndig og uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningene, praktiseringen av disse og incentivene for styring av risiko, kapital og likviditet slike ordninger medfører.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle beslutninger om godtgjørelse som skal treffes av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ved saksforberedelsen ta hensyn til de langsiktige interessene til egenkapitalbevisiere, investorer og andre interessenter, og til allmenhetens interesser.

Leder og medlemmer av godtgjørelsesutvalget skal bestå av medlemmer av styret som ikke deltar i den daglige ledelsen og ha minst en representant fra de ansatte.

Viser til Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg.

5. Definisjon

Godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin stilling i banken.

Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

- basislønn
- naturalytelser
- bonuser
- tildeling av egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til egenkapitalbevis eller utviklingen av kursen på egenkapitalbevis i selskapet
- pensjonsordninger
- førtidspensjonsordninger
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

6. Hvem omfattes

Policy for godtgjørelse gjelder for alle ansatte i SpareBank 1 Sørøst-Norge morbank. I henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern § 15-1 1. ledd skal godtgjørelsesordningen ha særskilte regler for ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil. Det er i denne policyen ikke inntatt særskilte regler for nevnte gruppering da den eneste variable godtgjørelsen SpareBank 1 Sørøst-Norge har er eventuell overskuddsdeling til ansatte i morbank.

Ledende ansatte er i SpareBank 1 Sørøst-Norge definert til:

- Konsernledelsen

SpareBank 1 Sørøst-Norge har lagt til grunn et overordnet prinsipp om at konsernledelsen, som øverste leder for det enkelte forretningsområde ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap.

Øvrige skjønsmessige kriterier for identifisering av ledende personer skal følge de til enhver tid gjeldende kriterier fastsatt av Finanstilsynet. For SpareBank 1 Sørøst-Norge er dette definert til å være:

For SpareBank 1 Sørøst-Norge er dette definert til å være:

- Konsernledelsen
- Styret
- Leder for representantskapet

Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil:

- Ledende ansatte (konsernledelsen)
- Regionledere BM og PM
- Ledere for kredittområdet BM og PM
- Finanssjef
- Leder compliance
- Leder kreditt og operasjonell risiko
- Leder markeds- og likviditetsrisiko

En person anses å være risikotaker dersom vedkommende i forrige regnskapsår ble tildelt samlet godtgjørelse lik eller høyere enn et medlem av konsernledelsen, og den ansatte utfører arbeid i en vesentlig forretningsenhet og arbeidets art har vesentlig innflytelse på forretningsenhetens risikoprofil jf. finansforetaksforskriften §15-2.

7. Risikoevne og risikovilje – styringsmodell, ansvar og roller

Banken skal ha en lav risikoprofil på godtgjørelse der ingen enkelthendelser (utbetaling, tildeling) skal kunne skade bankens finansielle stilling i alvorlig grad.

7.1. SpareBank 1 Sørøst-Norge – en attraktiv arbeidsgiver

Banken skal være en attraktiv arbeidsgiver med en lønnspolitikk som er konkurransedyktig. Bankens godtgjørelsesordning skal motivere til etterlevelse av konsernets visjon, verdier og strategi.

Lønn skal bidra til motivasjon, innsats, resultater og bærekraftig utvikling av banken. Den skal gi rom for individuell avlønning og skal bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere med relevant kompetanse, og for øvrig være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Lønnsdannelsen i banken skal stå i et balansert forhold til lønnsomhet, inntjening, samfunnsøkonomiske hensyn, det arbeid som utføres, og stillingens ansvars- og myndighetsforhold, i tillegg til kompetansekrav, problemløsningsnivå og markedsmessige hensyn.

7.1.1. Likelønn

Godtgjørelse skal fastsettes på samme måte for alle kjønn. Likelønnsprinsippet innebærer at medarbeidere skal lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn.

Alle medarbeidere i banken skal kjenne sammensetningen av sin totale godtgjørelse. En enkel, klar og forståelig godtgjørelsesprofil er et virkemiddel i konkurransen om kompetanse og arbeidskraft.

7.1.2. Fast lønn

Føringer i lønssystemet er at fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Videre består den enkelte medarbeiders faste lønn av følgende forhold:

- Stillingsvurdering – jobbkrav (kompleksitet, ansvar og myndighet)
- Dyktighetsvurdering – utdanning, realkompetanse, resultater, atferd
- Markedsvurdering - tilbud, etterspørsel, benchmark.

Medarbeidere skal ikke motta styrehonorar for verv de påtar seg innenfor konsernet, eventuelle styrehonorarer utenfor konsernet avklares med konsernsjef. Ansattes representanter i bankens styre omfattes ikke av denne regelen.

7.1.3. Variabel lønn

Eventuell variabel godtgjørelse skal gjenspeile bærekraftige og risikotilpassede prestasjoner, samt prestasjoner utover det som kreves for å oppfylle avtalte arbeids- og ansvarsoppgaver.

Ansatte skal ikke avlønnes, eller prestasjoner vurderes, på en slik måte at evnen til å påse at kundens interesser ivaretas på beste måte svekkes. Fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Ansatte skal ikke ha økonomiske insentiver eller følge salgsmål som ikke tar hensyn til kundens behov, og ikke ha avlønning basert på resultat knyttet til salg av et enkeltprodukt fremfor et annet.

Det innføres ikke egne individuelle resultatbaserte belønningsordninger, garantert variabel godtgjørelse og/eller sign-on bonus.

En eventuell overskuddsdeling til alle ansatte skal ikke utgjøre mer enn halvannen månedslønn per år, dersom det benyttes et likt beløp for alle ansatte, skal månedslønnen til den ansatte med lavest lønn legges til grunn ved beregningen. Årlig variabel godtgjørelse kan ikke utgjøre mer enn EUR 20.000.

7.1.4. Fradrags- og tilbakeholdsordning

Variabel godtgjørelse, inkludert utsatt godtgjørelse, skal ved et svakt eller negativt resultat reduseres vesentlig, når det gjelder nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetalinger av tidligere opptjente beløp. Opptil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelsen kan kreves tilbakebetalt ved tilfeller der ansatte har deltatt i eller

vært ansvarlig for adferd som har resultert i et betydelig tap for SpareBank 1 Sørøst-Norge eller hvor den ansatte ikke har opptrådt i henhold til gjeldende Policy for etikk, gode holdninger og god forretningskikk som gir grunnlag for saklig oppsigelse.

7.1.5. Pensjonsordning

Bankens medarbeidere opparbeider pensjonsrettigheter i henhold til bankens enhver tid gjeldende pensjonsordning.

7.1.6. Kollektive goder

Alle medarbeidere er berettiget de til enhver tid gjeldende kollektive goder som er beskrevet i personalhåndbok for SpareBank 1 Sørøst-Norge.

7.1.7. Naturalytelser

Naturalytelser er lønn i annet enn penger som medarbeidere får i arbeidsforholdet og som gir en privatøkonomisk fordel. Ledende ansatte vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og der det foreligger et tjenstlig behov.

7.1.8. Etterlønsordninger

Hovedregelen er å ikke ha egne ordninger som regulerer etterlønn, pensjon og andre individuelle forhold, utover det som er normalt for stillingen, for ansatte i konsernet. Markedsmessige forhold kan allikevel gjøre at det er behov for å inngå slike avtaler.

Sluttavtaler som inngås skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke belønnes.

7.1.9. Opsjoner

Banken kan ha ordninger for sparing og tildeling av egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til egenkapitalbevis eller utviklingen av kursen på egenkapitalbevisene i banken.

7.2. Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko

7.2.1. Styret

Styret har ansvar for:

- å godkjenne policy for godtgjørelse, samt påse at dokumentasjonen som ligger til grunn for beslutninger er ivaretatt.
- å fastsette ramme for variabel lønn
- å fastsette lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef årlig
- å godkjenne «Rapport om årlig gjennomgåelse og praktisering» og «Lederlønsrapport»
- å fremlegge «Lederlønsrapport» for representantskapet.
- å fremlegge Policy for godtgjørelse SpareBank 1 Sørøst-Norge» ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år for representantskapet.

7.2.2. Konsernsjef

Konsernsjef har ansvar for:

- å fastsette årlig lønn og annen godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen etterforankring i godtgjørelsesutvalget.

7.2.3. Godtgjørelsesutvalget

Godtgjørelsesutvalget har ansvar for:

- å forberede alle saker om godtgjørelser som skal behandles av styret i henhold til «Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg».
- å foreta en årlig gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelse og utarbeide en skriftlig rapport som foreligger styret.
- å forberede «Lederlønsrapport» i henhold til pkt. 8.2.
- å være rådgiver for konsernsjef når det gjelder godtgjørelse til konsernledelsen.

7.2.4. Intern revisor

Intern revisor har ansvar for:

- å gjennomgå rapport om årlig praktisering av godtgjørelse og gi styret sine anbefalinger.

7.2.5. Ekstern revisor

Ekstern revisor har ansvar for:

- å gjennomgå rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret (Lederlønnsrapporten) før rapporten behandles av representantskapet.

7.2.6. Representantskapet

Representantskapet har ansvar for:

- å behandle og vedta «Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge» ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år, jf. Lov om allmennaksjeselskaper § 6-16a. (5).
- å behandle og vedta «Lederlønnsrapport».

8. Rapportering - offentliggjøring

8.1. Rapport om gjennomgåelse og praktisering

Banken skal minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelse og utarbeide en skriftlig rapport som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgås av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor).

8.2. Lederlønnsrapport

Styret skal utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår jf. Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer §6 (2). Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Lederlønnsrapporten skal behandles og vedtas av representantskapet. Ledende personer, som skal inngå i rapporten, defineres til konsernledelsen, styret og leder av representantskapet. Øvrige medlemmer av representantskapet inngår også i rapporten, men individualiseres ikke.

8.3. Offentliggjøring

Informasjon om godtgjørelser skal offentliggjøres i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

8.4. Unntak fra opplysningsplikten

Informasjon i rapporten skal ikke inneholde personopplysninger som nevnt i Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (personvernforordningen) artikkel 9 nr. 1.

Styret skal sørge for at rapporten ikke inneholder opplysninger som viser til den enkelte ledende persons familiesituasjon.

Opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt omfattes ikke av rapporteringsplikten, og skal ikke offentliggjøres. Opplysninger som ikke kan gis uten uforholdsmessig skade på selskapet kan også unntas offentliggjøring, dersom det er nødvendig.

9. Vedlikehold

Policy for godtgjørelse gjelder for ett år av gangen og revideres årlig. Endring av godtgjørelsesordninger skal drøftes med tillitsvalgte. Godtgjørelsesutvalget skal forberede styrets behandling av Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge.

10. Henvisning

Instruks for styrets godtgjørelsesutvalg SpareBank 1 Sørøst-Norge.
 Policy for håndtering av interessekonflikter SpareBank 1 Sørøst Norge.
 Policy for etikk, gode holdninger og god forretningsskikk.

Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023 (Lederlønnrapport)

Innledning

Formålet med rapporten er å gi en oversikt over lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Sørøst-Norge (morbank) for det siste regnskapsåret. Rapporten er forberedt og utarbeidet på bakgrunn av de krav som fremgår av allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Ledende personer i morbank er definert til konsernledelsen, styret og representantskapet.

Alle tall i rapporten er oppgitt i hele tusen kroner hvis ikke annet er spesifisert.

For mer informasjon, se bankens delårsregnskap og årsrapport for 2023.

Endringer i konsernledelsen

Konsernledelsen består av 11 medlemmer per 31.12.2023.

Konserndirektør bedriftsmarked fratrådte sin stilling og ny konstituert konserndirektør for denne ble tilsatt i mai 2023. Konstituert konserndirektør risikostyring ble fast ansatt i samme stilling, som vedkommende var konstituert i, fra august 2023.

Endringer i styret

Styret består av 9 faste medlemmer. Nestleder fratrådte styret ved valget i mars 2023. Ett styremedlem ble valgt til ny nestleder og to nye styremedlemmer ble valgt. De ansattes varamedlem til styret er fast møtende observatør.

Godtgjørelse til styret og representantskapet

Godtgjørelse til medlemmer av styret og representantskapet er fastsatt av representantskapet etter innstilling fra valgkomiteen. Medlemmene av styret og leder av representantskapet mottar fast godtgjørelse (honorar). Varamedlemmer til styret og øvrige medlemmer av representantskapet mottar godtgjørelse per møte. Reiseutgifter i forbindelse med vervet dekkes. Deltakelse i godtgjørelsesutvalget, revisjonsutvalget og risikoutvalget kompenseres. Styret og representantskapet inngår ikke i oversikter som viser årlige endringer av godtgjørelse.

Total godtgjørelse

Navn på ledende person, stilling	1				2				3		4		5		6				
	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse				Ekstraordinære gjenstander	Pensjonskostnad	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse							
	Fastlønn	Honorar	Naturalytelser	Ett-års variabel	Flerårig variabel	Ett-års variabel	Flerårig variabel	Andel fast				Variabel							
2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022				
Per Halvorsen, konsernsjef	3 545	3 239			253	201						2 339	2 330	6 317	5 994	97 %	96 %	3 %	4 %
Lasse Olsen, konserndirektør personmarkedet	1 998	1 884			251	206		110	126	25	40	221	208	2 606	2 464	95 %	93 %	5 %	7 %
Arent Kristian Anfinsen, konserndirektør bedriftsmarkedet til 31.05.23	652	1 527			79	155		93	103			92	216	916	2 001	90 %	95 %	10 %	5 %
Lars Hovland, konst. konserndirektør bedriftsmarkedet fra 01.05.23	887				137							128		1 152		100 %			0 %
Geir Arstein Hansen, visedirektør	2 028	1 912			182	212		111	254	33	47	1 016	591	3 370	3 016	96 %	90 %	4 %	10 %
Marianne S. Evensen, konserndir. compliance, personvern og juridisk	1 510	1 398			199	180		86	92	33	48	450	333	2 278	2 051	95 %	93 %	5 %	7 %
Roar Snippen, konst. konserndirektør økonomi og finans	1 786	1 676			185	158		100	112			437	311	2 507	2 257	96 %	95 %	4 %	5 %
Johan Hjerkin, konserndirektør strategi og forretningsutvikling	1 684	1 584			180	156		95	106	25	41	228	215	2 213	2 102	95 %	93 %	5 %	7 %
Marianne Thorsdal, konserndirektør HR og organisasjonsutvikling	1 348	1 222			171	182		78	81			216	203	1 812	1 688	96 %	95 %	4 %	5 %
Tonje Stormoen, konserndirektør forretningsstøtte	1 464	1 347			159	206		83	90	22	34	241	229	1 969	1 906	95 %	94 %	5 %	6 %
Kristian Kloster, konst. (fra 01.08.22) konserndirektør risikostyring fra 01.08.23	1 304	500			165	58		75				190	71	1 733	629	96 %	100 %	4 %	0 %
Eqil Meland, konserndirektør datterselskaper, fra 01.04.22	2 161	1 555			324	222		118				1 401	1 210	4 004	2 987	97 %	100 %	3 %	0 %
Finn Haugan, styreleder			606	575										606	575	100 %	100 %	0 %	0 %
Anne Berg Behring, nestleder styret til 31.03.23			83	320										83	320	100 %	100 %	0 %	0 %
Heine Wang, styremedlem			274	250										274	250	100 %	100 %	0 %	0 %
Jan Erling Nilsen, styremedlem			232	210										232	210	100 %	100 %	0 %	0 %
Elisabeth Haug, styremedlem til 31.03.23			48	170										48	170	100 %	100 %	0 %	0 %
John-Arne Haugerud, styremedlem, fra 01.04.22, nestleder fra 01.04.23			262	128										262	128	100 %	100 %	0 %	0 %
Lene M. Aa. Thorstensen, varamedl. til 31.03.22, styremedl. fra 01.04.22			190	128										190	128	100 %	100 %	0 %	0 %
Maria Tho, styremedlem fra 01.04.23			178											178		100 %			0 %
Lene Svenne, styremedlem fra 01.04.23			143											143		100 %			0 %
Hanne Myhre Gravdal, styremedlem ansattes representant			206	185										206	185	100 %	100 %	0 %	0 %
Frede Christensen, styremedlem ansattes representant			190	170										190	170	100 %	100 %	0 %	0 %
Anne Leversby, fast møtende varamedlem, (observator), fra 01.04.22			128	91										128	91	100 %	100 %	0 %	0 %
Lars Ole Bjørnsrud, representantskapsleder			84	80										84	80	100 %	100 %	0 %	0 %
Øvrige medlemmer representantskap			314	356										314	356	100 %	100 %	0 %	0 %
Sum	20 367	17 844	2 936	2 662	2 284	1 936	1 128	1 188	139	210	0	6 960	5 918	33 814	29 577	96 %	95 %	4 %	5 %

Forklaring til tabellen:

Fast godtgjørelse, kolonne 1:

Fastlønn: Avtalt fastlønn opptjent og utbetalt i det enkelte rapporteringsår.

Honorar: Møtegodtgjørelse til medlemmer av styret og representantskapet opptjent og utbetalt i det enkelte rapporteringsår.

Naturalytelser: Kan være elektronisk kommunikasjon, forsikringsordninger, bilhold etter avtale, fri bil (firmabil), kilometergodtgjørelse utover skattefri sats, rentefordel og rabatt på EK-bevis som er opptjent og innberettet i det enkelte rapporteringsår.

Variabel godtgjørelse, kolonne 2:

Ett-års variabel - 2023: Overskuddsdeling til alle ansatte, opptjent i 2022 -> utbetalt i 2023. Godtgjørelsen skulle vært rapportert i 2022, men siden vedtaket om utbetaling forelå etter frist for rapportering er godtgjørelsen tatt med i rapporten for 2023.

Ett-års variabel - 2022: Overskuddsdeling til alle ansatte, opptjent i 2021 -> utbetalt i 2022. Godtgjørelsen skulle vært rapportert i 2021, men siden vedtaket om utbetaling forelå etter frist for rapportering er godtgjørelsen tatt med i rapporten for 2022.

Ingen rapportering i kolonne 3 ekstraordinære gjenstander.

Flerårig variabel 2023: Individuell bonus, opptjent i 2019 - 2020 for ledende ansatte i tidligere BV -> utbetalt i 2023.

Flerårig variabel 2022: Individuell bonus, opptjent i 2018 - 2020 for ledende ansatte i tidligere BV -> utbetalt i 2022.

Ingen rapportering på ekstraordinære gjenstander, kolonne 3.

Ingen rapportering i godtgjørelse fra foretak i samme konsern.

Egenkapitalbevis

For å motivere ansatte til å bli deleiere i banken, være opptatt av og ta del i verdiskapningen, samt å bygge en felles kultur som fokuserer på fellesskap og eierskap fikk alle fast ansatte i konsernet i 2022 tilbud om å delta i en spareordning i egenkapitalbevis. Spareordningen ble videreført i 2023. Sparebeløpet ble benyttet til å kjøpe egenkapitalbevis i SpareBank 1 Sørøst-Norge med en rabatt på 30 prosent per bevis. Tegningsperioden var 10. mai klokken 09:00–23. mai 2023 klokken 16:00, 15. mai 2023 for primærinnsidere. Benyttet tegningskurs var sluttkursen 8. juni 2023, nok 50,80. Det er ingen bindingstid på egenkapitalbevisene. Fordelen inngår i oppgitt beløp i kolonne 1 under «Naturalytelser» i skjema «Totalt godtgjørelse».

Ansatte ble tilbudt fire alternative ordninger:

1. Sparebeløp 6.000 nok, tildelt EK-bevis for 8.571 nok – rabatt 2.571 nok
1. Sparebeløp 12.000 nok tildelt EK-bevis for 17.143 nok -rabatt 5.143 nok
2. Sparebeløp 24.000 nok tildelt EK-bevis for 34.286 nok -rabatt 10.286 nok
3. Sparebeløp 36.000 nok tildelt EK-bevis for 51.429 nok -rabatt 15.429 nok

Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Variable godtgjørelse, inkludert utsatt godtgjørelse, skal ved et svakt eller negativt resultat reduseres vesentlig, når det gjelder nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetalinger av tidligere opptjente beløp. Opptil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelsen kan kreves tilbakebetalt ved tilfeller der ansatte har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som har resultert i et betydelig tap for SpareBank 1 Sørøst-Norge eller hvor den ansatte ikke har opptrådt i henholdt til gjeldende Policy for etikk, gode holdninger og god forretningsskikk som gir grunnlag for saklig oppsigelse. Det har ikke vært tilbakekrevd variabel godtgjørelse i regnskapsåret 2023.

Informasjon om hvordan godtgjørelsen samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer og hvordan ytelseskriterier ble brukt

Gjeldende Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge ble vedtatt av representantskapet 30. mars 2023. All belønning i SpareBank 1 Sørøst-Norge skal bidra til måloppnåelse, fremme ønsket kultur og adferd i henhold til bankens verdier. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens strategi, overordnede mål, økonomiske bæreevne, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Samlet godtgjørelse til konsernledelse består av fastlønn og variabel godtgjørelse, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger. Fastlønn og variabel godtgjørelse til konsernsjef er fastsatt av styret etter vurdering og innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Fastsettelse av godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen er fastsatt av konsernsjef etter forankring i godtgjørelsesutvalget. Vurderingene er gjort med utgangspunkt i stillingsvurdering – jobbkrav (kompleksitet, ansvar og myndighet) og dyktighetsvurdering – utdanning, realkompetanse, resultater og adferd. Samt markedsvurdering – tilbud, etterspørsel og benchmark. Fastlønn utgjør hoveddelen av godtgjørelsen, den eneste variable godtgjørelsen SpareBank 1 Sørøst-Norge har er en eventuell overskuddsdeling til alle ansatte i morbank

I 2023 ble det utbetalt en overskuddsdeling til alle ansatte som en belønning for innsatsen som speiles i det gode resultatet og gjennomføringen av en ressurskrevende teknisk fusjon i 2022, beløpene inngår i årets lederlønnrapport Utsatt individuell bonus som ble utbetalt til ledende ansatte i tidligere SpareBank 1 BV i 2023 er opptjent i årene 2019 – 2020. Overskuddsdeling til alle ansatte for 2022 ble vurdert av konsernsjef i samarbeid med styret og vedtatt etter behandling i godtgjørelsesutvalget.

En forsvarlighetsvurdering av nivå for en overskuddsdeling til alle ansatte og utbetaling av utsatte individuell resultatbasert belønning, opptjent i 2019 – 2020, for ledende ansatte i tidligere SpareBank 1 BV ble gjennomført i styremøte 19. januar 2023 basert på prognoser for 2022 og på oppnådde resultater i tidsrommet 2019-2022. Etter at endelig regnskap for 2022 forelå, behandlet styret i møte 8. februar 2023 saken på ny, utdrag fra vurdering i styresak 31/23: «Forsvarlighetsvurdering ble gjennomført i styremøte 19. januar 2023 med bakgrunn i prognoser for 2022. Konsernet leverer et godt resultat og har høy soliditet. Endelig regnskap er i tråd med det administrasjonen tidligere har orientert styret om og med en ren kjernekapitaldekning på over 19 % etter kontantutbytte.»

Styret fattet deretter følgende vedtak: «Styret vedtok overskuddsdeling for 2022 til fast ansatte (morbanken) med en utbetaling på kr 15.000 + 5% av fastlønn iht. stillingsprosent. Det legges videre til grunn at årets andel av tidligere avsatt resultatbasert belønning til ledende ansatte i tidligere SpareBank 1 BV utbetales.»

Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

Det er styrets vurdering at godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2023 er i samsvar med gjeldende Policy for godtgjørelse i SpareBank 1 Sørøst-Norge.

Praktisering av godtgjørelser til ledende personer anses å understøtte bankens strategi, overordnede mål, økonomisk bæreevne, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Årlige endringer av godtgjørelse og selskapets resultat

Tabell over samlet godtgjørelse og endring fra foregående år

Navn	2018	2019	Endring (nok) 2018/2019	Endring (%) 2018/2019	2020	Endring (nok) 2019/2020	Endring (%) 2019/2020	2021	Endring (nok) 2020/2021	Endring (%) 2020/2021	2022	Endring (nok) 2021/2022	Endring (%) 2021/2022	2023	Endring (nok) 2022/2023	Endring (%) 2022/2023
Rune Fjeldstad til juni 2021 ⁽¹⁾	3 039	3 108	69	2 %	3 229	121	4 %	2 755	-474	-15 %	0	-2 755	-100 %	0	0	
Geir Årstein Hansen	1 829	1 849	20	1 %	1 900	51	3 %	2 289	389	20 %	2 425	136	6 %	2 354	-71	-3 %
Marianne Sommero Evensen	1 225	1 296	71	6 %	1 524	228	18 %	1 575	51	3 %	1 718	143	9 %	1 828	110	6 %
Stian Thomassen til juni 2021 ⁽²⁾	1 808	1 859	51	3 %	1 903	44	2 %	1 776	-127	-7 %	0	-1 776	-100 %	0	0	
Lasse Olsen	1 832	1 884	52	3 %	1 947	63	3 %	2 037	90	5 %	2 256	219	11 %	2 385	129	6 %
Johan Hjerkin	1 479	1 617	138	9 %	1 689	72	4 %	1 717	28	2 %	1 887	170	10 %	1 985	98	5 %
Tonje Stormoen	1 193	1 316	123	10 %	1 468	152	12 %	1 518	50	3 %	1 677	159	10 %	1 728	51	3 %
Roar Snippen, fra juni 2021								1 042	1 042		1 946	904	87 %	2 070	125	6 %
Marianne Thorsdal, fra juni 2021								776	776		1 485	709	91 %	1 595	110	7 %
Arent K. Anfinsen, fra juni 2021 til juni 2023								933	933		1 785	852	91 %	824	-961	-54 %
Per Halvorsen, fra juni 2021								1 916	1 916		3 664	1 748	91 %	3 977	313	9 %
Egil Meland, fra april 2022											1 777	1 777		2 603	826	46 %
Kristian Kloster, fra august 2022											558	558		1 024	986	177 %
Lars Hovland fra mai 2023														1 024	1 024	
	12 405	12 929	524	4 %	13 660	731	6 %	18 334	4 674	34 %	21 177	2 843	16 %	23 918	2 739	13 %

Tabellen viser samlet godtgjørelse uten pensjonskostnader.

Følgende er med i oversikten for visning av historikk:

⁽¹⁾ Tidligere administrerende direktør - sluttavtale med virkning fra 1. juni 2021.

⁽²⁾ Tidligere direktør BM - sluttavtale med virkning fra 1. juni 2021.

Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på årsverk			
Årsverk	Samlet godtgjørelse (tnok)	Gjennomsnittlig godtgjørelse (tnok)	År
220	145 846	663	2018
223	151 284	678	2019
228	154 997	680	2020
308	225 019	731	2021
415	335 211	807	2022
412	327 524	796	2023

Tabellen over viser gjennomsnittlig godtgjørelse uten pensjonskostnader fordelt på antall årsverk ekskl. ledende personer i perioden 2018 – 2023.

Gjennomsnittlig årsverk og lønn er hensyntatt at ansatte fra tidligere Sparebanken Telemark er med i oversikten fra 1. juni 2021, og tidligere SpareBank 1 Modum er med i oversikten fra 1. april 2022.

Årsoverskudd før øvrige resultatposter	
År	mnok
2018	596
2019	539
2020	505
2021	869
2022	1041

Tabellen over viser bankens resultat i perioden 2018 – 2022.

Informasjon vedrørende representantskapets vedtak

Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2022 ble behandlet av representantskapet i ordinært møte den 30.03.2023. Representantskapets leder redegjorde for saken i møtet, jfr. saksunderlag som var vedlagt innkallingen. Det ble deretter holdt en rådgivende avstemming med enstemmig tilslutning til lederlønsrapporten og følgende ble vedtatt: «Representantskapet vedtok Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2022 (Lederlønsrapport).»

Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og godkjent Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023 (Lederlønsrapport) for SpareBank 1 Sørøst-Norge. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Lederlønsrapporten vil fremlegges for representantskapet i SpareBank 1 Sørøst-Norge på ordinært møte i april 2024 for endelig vedtak.

Sandefjord, 20. mars 2024

I styret for SpareBank 1 Sørøst-Norge



Finn Haugan
Styrets leder



John-Arne Haugerud
Nestleder



Lene Svenne



Heine Wang



Jan Erling Nilsen



Lene Marie Aas Thorstensen



Maria Tho



Hanne Myhre Gravdahl
Ansattes representant



Frede Christensen
Ansattes representant