

Policy for godtgjørelse

Sparebanken Sør 2022



<i>Versjon</i>	<i>Dato</i>	<i>Dokumenteier</i>	<i>Godkjenning</i>	<i>Beslutning</i>	<i>Status</i>
1.0	12.01.2022	Dir konsernstab	Konsernledelsen	Styret	Vedtatt 10.02.2022
1.1	29.04.2022	Dir konsernstab	Konsernledelsen	Styret	Vedtatt 05.05.2022

Innhold

1. Formål.....	3
2. Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i Sparebanken Sør	3
2.1. Overordnede styringsdokumenter	3
3. Overordnede føringer og myndighetskrav	3
4. Godtgjørelsesutvalg.....	3
5. Definisjon.....	4
6. Hvem omfattes	4
6.1 Datterselskaper	4
7. Risikoevne og risikovilje – styringsmodell, ansvar og roller	5
7.1. Sparebanken Sør – en attraktiv arbeidsgiver	5
7.1.1. Likelønn	5
7.1.2. Basis lønn.....	5
7.1.3. Variabel lønn	6
7.1.4. Pensjonsordning	6
7.1.5. Kollektive goder.....	6
7.1.6. Naturalytelser	6
7.1.7. Etterlønnsordninger	6
7.2. Særskilte regler for ledende personer med flere	6
7.2.1. Basislønn.....	6
7.2.2. Variabel godtgjørelse.....	6
7.2.3. Andre goder og ytelser	6
7.3. Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko.....	7
7.3.1. Styret	7
7.3.2. Konsernsjef.....	7
7.3.3. Godtgjørelsesutvalget	7
7.3.4. Internrevisjon	7
7.3.5. Forstanderskapet.....	7
8. Rapportering.....	7
8.1. Rapport om praktiseringen av godtgjørelses i Sparebanken Sør	7
8.2. Rapport om godtgjørelse til ledende personer	8
8.3. Unntak fra opplysningsplikten.....	8
9. Vedlikehold.....	8

1. Formål

Policy for godtgjørelse i Sparebanken Sør skal bidra til å opprettholde konsernets konkurransekraft, tiltrekke og beholde relevant kompetanse, fremme og gi insentiver til god styring av og kontroll med risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

En prestasjonsfremmende godtgjørelsesordning er et viktig strategisk virkemiddel. All belønning i Sparebanken Sør skal bidra til måloppnåelse og ønsket adferd.

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

2. Rammeverk - Styring og kontroll av godtgjørelse i Sparebanken Sør

2.1. Overordnede styringsdokumenter

Bankens strategidokument angir de overordnede planene for banken, og for å utfylle helheten i bankens styringsdokumenter skal det være en tett sammenheng mellom et overordnet strategidokument og de utfyllende og mer detaljerte styringsdokumentene.

Av styringsdokumentene fremgår strategier for risikohåndtering, risikoapetitt, risikorammer og risikotoleranse for de ulike typene.

Policy for godtgjørelse i Sparebanken Sør har en nær sammenheng med andre styringsdokumenter og rutiner. For en samlet oversikt over de ulike styringsdokumentene vises det til dokumentet «Organisering av risikostyring i Sparebanken Sør».

3. Overordnede føringer og myndighetskrav

Policy for godtgjørelse i Sparebanken Sør bygger i hovedsak på følgende instanser/lover som gir viktige føringer og prinsipper som må legges til grunn for god styring av godtgjørelse:

Policy for godtgjørelse er utarbeidet på bakgrunn av Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften), Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020 og Lov om allmennaksjeselskaper.

Finanstilsynet følger i tillegg europeiske retningslinjer og regelverk (European Banking Authorities/EBA og Capital Requirements Regulations/CRR) om bl.a. offentliggjøring av godtgjørelse som er mer omfattende enn informasjonsplikten i finansforetaksforskriften.

4. Godtgjørelsesutvalg

Sparebanken Sør har et godtgjørelsesutvalg sammensatt av inntil 5 styremedlemmer, alle uten bindinger som etter styrets vurdering kan påvirke medlemmenes uavhengighet. Ledende ansatte er ikke en del av godtgjørelsesutvalget. Utvalget skal til enhver tid ha minst en representant fra de ansatte. Utvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger som skal behandles av styret og støtte styret i sitt arbeid med å fastsette og sørge for at banken til enhver tid har og praktiserer

retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordninger. Det er etablert en egen instruks for godtgjørelsesutvalget.

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
- naturlytelser
- bonuser
- tildeling av egenkapitalbevis
- pensjonsordninger
- førtidspensjonsordninger
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

6. Hvem omfattes

Godtgjørelsesordningene regulert i dette dokument gjelder for alle ansatte i Sparebanken Sør morbank.

Det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for ledende personer, og for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for andre ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver, se punkt «7.2. Særskilte regler for ledende personer med flere».

Ledende personer er i Sparebanken Sør definert til:

- Konsernledelsen
- Ansatte som er medlemmer av styret i Sparebanken Sør

Andre personer som det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for er:

- Regionbanksjefer PM og BM
- Kredittsjef konsern
- Leder kreditt PM
- Leder treasury
- Compliance
- Intern revisor

Sparebanken Sør har lagt til grunn et overordnet prinsipp om at øverste leder for det enkelte virksomhetsområde ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap.

6.1 Datterselskaper

Det er etablert egne retningslinjer for godtgjørelsesordninger i bankens datterselskaper. Disse besluttes av datterselskapenes styre og skal følge de overordnede prinsippene i styringsdokumentet «Policy for godtgjørelse i Sparebanken Sør» vedtatt av styret i Sparebanken Sør.

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. Sparebanken Sør – en attraktiv arbeidsgiver

Sparebanken Sør har som mål å skape bærekraftig vekst og utvikling i landsdelen. Vellykket implementering av bankens forretningsstrategi krever at banken rekrutterer og beholder prestasjonssterke og dyktige medarbeidere og ledere. Bankens videre vekst og lønnsomhet avhenger av de ansattes innsats for vedvarende utvikling av virksomheten og forbedring av lønnsomheten.

Banken skal tilby markedstilpassede godtgjørelsesordninger som oppleves som konkurransedyktig og motiverende for innsats, og som er et virkemiddel for å lykkes i konkurransen om arbeidskraft. Godtgjørelsesordningen skal alltid være i henhold til gjeldende lovkrav for godtgjørelsesordninger i finansforetak.

Retningslinjene skal gi et rammeverk for godtgjørelse til ledende personer slik at vilkårene understøtter bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraftsmål. Retningslinjene skal fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter

7.1.1. Likelønn

Godtgjørelse skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn. Likelønnsprinsippet innebærer at medarbeidere skal lønnes likt for 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. Basis lønn

Føringer i lønssystemet er at fastlønn skal utgjøre hoveddelen av den ansattes lønn. Ansatte i Sparebanken Sør skal være sikret en lønn som er markedsmessig tilpasset, basert på den enkelte medarbeiders resultater (kvantitative og kvalitative), innsats, kompetanse og ansvar.

Dette betyr at:

- lønn er en motytelse for resultater, arbeidsinnsats, omstillingsvilje, ansvar og verdiskaping som den enkelte bidrar med i fellesskapet.
- lønnsdannelsen vil være differensiert i forhold til i hvilken grad ovennevnte kriterier er til stede og blir oppfylt.
- det periodisk gjennomføres mål- og utviklingssamtaler mellom den ansatte og nærmeste overordnede, for å avstemme bankens krav og forventninger til den enkelte med den ansattes egne fremtids- og utviklingsplaner.
- intern stillingsendring kan medføre endring i tidligere opparbeidede personlige goder og tittel.

Medarbeidere skal ikke motta styrehonorar for verv de påtar seg innenfor konsernet med unntak av styreverv i Sørmeglereen som er honorert. Eventuelle styrehonorarer utenfor konsernet avklares med konsernsjef. Ansattes representanter i bankens styre omfattes ikke av denne regelen.

7.1.3. Variabel lønn

Banken har en generell bonusordning for alle ansatte som kan utløse en bonusutbetaling på inntil 1,5 månedslønn. Bonusen fordeles på alle ansatte etter lik prosentsats av årslønn og utbetales som en kontantytelse. Bonusordningen gir ikke insentiver til å ta risiko på vegne av banken.

7.1.4. Pensjonsordning

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

7.1.5. Kollektive goder

Alle medarbeidere er berettiget de til enhver tid gjeldende kollektive goder som er beskrevet i bankens personalhåndbok.

7.1.6. 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.

7.1.7. Etterlønnordninger

Det er kun konsernsjef som skal ha etterlønnordning.

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

7.2. Særskilte regler for ledende personer med flere

7.2.1. Basislønn

Den faste lønnen skal være hovedelementet i godtgjørelsen til ledende personer med flere (definert under pkt 6), og skal gjenspeile stillingskravene med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet samt i hvilken grad stillingen bidrar til å nå bankens overordnede forretningsmål.

Nivået på fastlønn til nevnte ansatte skal vurderes regelmessig, normalt i forbindelse med årlig lønnsfastsettelse for ansatte i Sparebanken Sør.

7.2.2. Variabel godtgjørelse

Ledende personer med flere deltar i bankens generelle bonusordning på lik linje som alle andre ansatte. (jfr. pkt. 7.1.3.)

7.2.3 Andre goder og ytelser

Andre fordeler, som kan omfatte for eksempel firmabil eller bilgodtgjørelse, reisegodtgjørelse, livs- og uføreforsikringer, rabatterte spareprogrammer i bankens egenkapitalbevis, personal- og helseforsikring og medisinsk undersøkelse, skal være på markedsvilkår og utgjøre bare en begrenset del av den totale godtgjørelsen.

7.3. Ansvar og roller for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko

7.3.1. Styret

Styret har ansvar for:

- å vedta 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 godtgjørelse til ledende personer» og fremlegge denne for forstanderskapet
- å orientere om styrets behandling av «Rapport om praktiseringen av godtgjørelses i Sparebanken Sør».

7.3.2. Konsernsjef

Konsernsjef har ansvar for:

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

7.3.3. 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 «Rapport om praktiseringen av godtgjørelses i Sparebanken Sør» som forelegges styret.
- å forberede «Rapport om godtgjørelse til ledende personer»
- å være rådgiver for konsernsjef når det gjelder godtgjørelse til konsernledelsen.

7.3.4. Internrevisjon

Internrevisjon har ansvar for:

- å gjennomgå «Rapport om praktiseringen av godtgjørelses i Sparebanken Sør» og gi styret sine anbefalinger.

7.3.5. Forstanderskapet

Forstanderskapet har ansvar for:

- å behandle og godkjenne «Policy for godtgjørelse Sparebanken Sør» ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år, jf. Lov om allmennaksjeselskaper § 6-16a. (5).
- å behandle og godkjenne «Rapport om godtgjørelse til ledende personer»

8. Rapportering

8.1. Rapport om praktiseringen av godtgjørelses i Sparebanken Sør

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). Forstanderskapet skal orienteres om styrets behandling av «Rapport om praktiseringen av godtgjørelse i Sparebanken Sør».

8.2. Rapport om godtgjørelse til ledende personer

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. Informasjonen skal individualiseres pr. ledende person og forelegges forstanderskapet. Banken skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelse i henhold til den til enhver tid gjeldende lovgivning.

8.3. Unntak fra opplysningsplikten

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 Sparebanken Sør.