RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I SPAREBANKEN ØST

Bankens retningslinjer for godtgjørelse ble tatt til orientering i forstanderskapet 24. mars 2022. Det var ingen merknader fra forstanderskapet til retningslinjene. Retningslinjene er utarbeidet i henhold til allmennaksjelovens §6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Retningslinjene som er fremlagt forstanderskapet skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettsider, sammen med resultatet av avstemningen og dato for vedtaket.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år, senest i forbindelse med ordinært møte i forstanderskapet i 2026.

Ledende personer omfatter administrerende direktør, viseadministrerende direktør og øvrige medlemmer av toppledergruppen. Retningslinjene omfatter også lønn og godtgjørelse til styrets medlemmer. For ansattrepresentanter omfattes kun godtgjørelser mottatt i egenskap av å være styremedlem.

1. Hvordan retningslinjene fremmer bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

Sparebanken Øst har som visjon å være en ledende sparebank på det sentrale østlandsområdet. Bankens overordnede økonomiske mål er å være en lønnsom bank drevet etter forretningsmessige prinsipper. Det skal skapes økonomiske resultater i det enkelte år og over tid som bidrar til måloppnåelsen i konsernet.

Vi vil være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige betingelser for kompetente og ansvarsbevisste mennesker, som bidrar aktivt til bankens resultater. Ansatte og ledende personer skal lønnes ut fra dyktighet, kompetanse, arbeidsinnsats, initiativ, samarbeidsevne og omstillingsevne. Dette skal bidra til at banken kan rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere slik at banken når sine mål og strategier. Sparebanken Øst har som mål at det skal betales lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn.

Fastlønn utgjør hovedinntekten til alle ansatte i Sparebanken Øst. Godtgjørelse utover fastlønn utgjør derfor en liten del av den ansattes inntekt. Dette gjelder også ledende personer. Dette støtter oppunder bankens økonomiske strategi og bæreevne, mål, bankens lave risikoprofil og langsiktige interesser. Videre bidrar det til å redusere interessekonflikter mellom banken, ansatte og kunder.

2. Typer godtgjørelser

Godtgjørelsen til ledende personer i Sparebanken Øst kan i tillegg til fast lønn bestå av:

- Overskuddsdeling inntil halvannen månedslønn
- Pensjons- og forsikringsytelser
- Naturalytelser
- Engangsstillegg for tidsbegrenset arbeid

2.1 Fastlønn og generelle ordninger

Fastlønnen utgjør hovedinntekten for ledende personer i Sparebanken Øst.

Det gis ikke individuelle bonuser. Det foreligger en generell ordning for overskuddsdelingen som gjelder alle ansatte i Sparebanken Øst. Grunnlaget for den generelle overskuddsdeling er knyttet opp mot bankens overordnede målsetninger. De to målepunktene som benyttes er egenkapitalrentabilitet og netto vekst utlån i prosent. Disse vektes 50 prosent hver. Det er styret som hvert år beslutter hvorvidt ordningen skal komme til anvendelse det etterfølgende året. Overskuddsdelingen utbetales kontant og kan maksimalt utgjøre halvannen månedslønn. Ordningen omfattes ikke av godtgjørelsesreglene jamfør Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Det er etablert rammer for et spareprogram i egenkapitalbevis for ansatte i Sparebanken Øst. Ansatte kan tegne seg for kjøp av egenkapitalbevis for inntil kr. 30.000 til en rabatt på 25 %. Det vil være 12 måneders bindingstid på egenkapitalbevisene kjøpt i programmet. Spareprogrammet vil være en alminnelig ordning i selskapet og omfatter alle ansatte inkludert ledende ansatte.

Det gis ikke andre godtgjørelser i form av opsjoner, tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter eller andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer/egenkapitalbevis eller utvikling av aksje-/egenkapital kurser i banken eller konsernet.

Styret fastsetter lønn og godtgjørelse til administrerende direktør. Administrerende direktør fastsetter lønn og godtgjørelse til bankens toppledergruppe.

Banken har ikke godtgjørelsesordninger hvor arbeidsgiver kan kreve tilbake utbetalte ytelser.

2.2 Godtgjørelse til styremedlemmer

For styremedlemmer gis det kun godtgjørelse i form av et fast årlig kronebeløp. Dette kronebeløpet fastsettes årlig av forstanderskapet. Det tilfaller ingen annen godtgjørelse til styrets medlemmer. Ansatte som er medlem av styret, mottar kun et fast årlig kronebeløp for styrevervet. For øvrig mottar de fastlønn som ansatte, deltar i den generelle ordningen for overskuddsdeling og kan motta tilleggsytelser på lik linje med andre ansatte.

2.3 Pensjons- og forsikringsytelser

Ledende personer i Sparebanken Øst inngår i de kollektive pensjonsordningene med pensjonsalder 70 år og pensjonsgrunnlag begrenset til 12G.

Sparebanken Øst har kollektive ytelsesordninger i Storebrand Livsforsikring AS. Ytelsesordningene er lukkede ordninger. Ledende personer ansatt før 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Fra 1. januar 2007 innførte Sparebanken Øst en kollektiv innskuddsbasert ordning. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Ledende personer ansatt etter 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Individuelle, markedsbaserte pensjonsavtaler for lønn over 12G kan inngås av styret for administrerende direktør og av administrerende direktør for medlemmer av toppledergruppen.

Alle ansatte i Sparebanken Øst tilbys lovpålagte forsikringsordninger samt enkelte ikke-lovfestede ordninger, herunder helseforsikring.

2.4 Naturalytelser

Ledende personer i Sparebanken Øst kan motta naturalytelser som er vanlige i banken og i sammenliknbare stillinger, for eksempel:

- Låne-, innskudds- og forsikringsprodukter til ansattbetingelser
- Fri telefon og bredbånd
- Avis
- Firmabil

2.5 Engangstillegg for tidsbegrenset arbeid

Administrerende direktør kan beslutte individuelle godtgjørelser til ledende ansatte i form av engangstillegg for tidsbegrenset arbeid som deltakelse i prosjektarbeid, spesiell arbeidsbelastning, arbeid av spesiell karakter og lignende. Slike tillegg er ikke en variabel godtgjørelse.

3. Oppsigelse og etterlønnsordninger

Administrerende direktør har avtalt etterlønn på 3 år i henhold til gitte forutsetninger. Oppsigelsestid for administrerende direktør er 6 måneder.

Det er ingen generelle etterlønnsordninger for andre ledende personer. Administrerende direktør kan avtale etterlønnsordninger for medlemmer av toppledergruppen for en periode på inntil 2 år. Oppsigelsestid for medlemmer i toppledergruppen er normalt 6 måneder.

4. Beslutningsprosess for etablering, revidering og gjennomføring av retningslinjene

Styret i Sparebanken Øst utarbeider forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer etter Allmennaksjeloven § 6-16a (jf. Finansforetaksloven § 15-6). Disse retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Vesentlige endringer i retningslinjene skal beskrives og forklares. Øvrige endringer kan vedtas av styret.

Styret har oppnevnt et godtgjørelsesutvalg i tråd med kravene i forskrift til Finansforetaksloven. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret. Godtgjørelsesutvalget består av medlemmer fra styret hvorav ett av medlemmene skal være ansattes representant. I tillegg skal HR-sjef inneha sekretærfunksjonen i utvalget. Styret velger selv hvem som skal sitte i godtgjørelsesutvalget og utpeker dets leder.

5. Avvik fra retningslinjene

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene punkt 1 til 4 for å tilfredsstille bankens langsiktige interesser, økonomiske bæreevne, eller for å sikre bankens finansielle levedyktighet. Dette kan f.eks. være knyttet til endringer i bankens ledelse, konsernstruktur, organisasjon, eierskap eller virksomhet som krever ekstraordinær innsats fra ledende ansatte. Avvik må være innenfor bestemmelsene i finansforetaksloven kapitel 15 med forskrift.

6. Lønnsrapport

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en lønnsrapport i henhold til Allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Revisor skal, før rapporten behandles i forstanderskapet, kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter lov og forskrift.

Det skal holdes en rådgivende avstemming over rapporten i forstanderskapet.