

Sak 12

Retningslinjer for godtgjørelse ledende personer



Ansvarlig: HR-sjef, Stein Haga

Versjon	Godkjent/revidert	Endring
Versjon 1.1	Gjennomgått av revisor	
Versjon 1.2	Godkjent i styremøte 10. mars	Oppdatert tekst pkt 2.2 og 2.3.4

Innhold

1	Bakgrunn og formål	3
1.1	Begreper og definisjoner	3
2	Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer	3
2.1	Hovedprinsipper for bankens retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte	3
2.2	Generell lønnspolitikk	3
2.3	Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte	4
2.3.1	Fastlønn	4
2.3.2	Tildeling av egenkapitalbevis	4
2.3.3	Pensjon	5
2.3.4	Etterlønnsordning	5
2.3.5	Naturalytelser	5
2.3.6	Variabel godtgjørelse	5
2.3.7	Bonus – Konsernbonus	5
2.4	Godtgjørelse til styret	6
3	Beslutningsprosesser	6
4	Revidering av dokumentet	7



Rådhusgata 3, 4306 Sandnes
Boks 1133, 4391 Sandnes
Telefon 51 67 67 00
kundeservice@sandnes-sparebank.no
www.sandnes-sparebank.no
Org.nr. 015 691 161
Swiftadr. SASN022

Bakgrunn og formål

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive bankens godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse, i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730). Styret i Sandnes Sparebank skal i henhold til allmennaksjeloven utarbeide retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene skal behandles av og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Begreper og definisjoner

Med ledende personer menes:

- Bankens styre
- Administrerende direktør
- Bankens ledergruppe

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

Hovedprinsipper

Sandnes Sparebank sin generelle lønnspolitikk gjelder for alle medarbeidere. Bankens retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i banken. Ledende ansatte skal ha en balansert godtgjørelsesmodell som i tillegg til individuelle forhold ivaretar hensynet til blant annet risiko, forretningsmessige hensyn, omdømme, samfunnsinteresser og langsiktighet.

Lønn til ledende ansatte i Sandnes Sparebank fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lønnen skal være konkurransedyktig i det lokale markedet, men banken skal ikke være lønnsledende. Lønnsnivået skal i utgangspunktet være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere i banken.
- Lønningene skal til enhver tid fastsettes med hensyn til bankens økonomiske situasjon, men skal ikke være lønnsledende.
- Lønnsystemet skal være enkelt å forklare og administrere
- Variabel lønn skal være en del av en generell, ikke skjønsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken, og som ikke gir insentiver til å ta risiko på vegne av banken.

Generell lønnspolitikk

Sandnes Sparebank skal ha en etablert godtgjørelsesordning som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordninger som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav. Den totale lønns pakken skal gjenspeile rolle, erfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, markeds lønn, bankens resultat og den enkelte sin prestasjon.

Godtgjørelse kan bestå av:

- fastlønn
- variabel godtgjørelse etter egne retningslinjer
- pensjon



- øvrige ansattgoder
- etterlønn

Banken har følgende målsettinger med sin lønnspolitikk:

1. bygge opp under bankens visjon, mål og forretningsmessige strategi
2. sikre at banken tiltrekker, utvikler og beholder nødvendig kompetanse
3. sikre en belønningsmodell som oppleves forutsigbar, fremtidsrettet og motiverer ansatte til å arbeide for bankens, avdelingens og egne mål
4. støtte opp under bankens bærekrafts-mål, herunder likestilling mellom kjønnene
5. sikre at ansatte får ta del i verdiskapningen i banken

Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og annen godtgjørelse. Fastlønnen skal være hovedelementet i ledende ansatte sin lønn. Nedenfor omtales de enkelte ytelser som benyttes:

Fastlønn

Fastlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn og fastsettes på bakgrunn av blant annet markedslønn, stillingsinnhold, ansvarsnivå og kompetanse.

Tildeling av egenkapitalbevis

Det er strategisk viktig at ledende ansatte har en balansert godtgjørelsesmodell. En ordning med sparing i egenkapitalbevis og deretter tildeling av egenkapitalbevis understøtter dette hensynet. Ordningen sikrer interessefelleskap mellom egenkapitalbevisiere og ledende ansatte.

Alle fast ansatte i banken har anledning til å inngå avtale om sparing i form av kjøp av egenkapitalbevis i Sandnes Sparebank.

Avtale om sparing i egenkapitalbevis inngås for ett år av gangen. Arbeidstaker trekkes sitt avtalte månedlige sparebeløp direkte fra lønnsutbetaling hver måned.

Egenkapitalbevis overføres arbeidstakers sin VPS konto/aksjesparekonto kvartalsvis etter resultatframleggelse.

Kursen på Egenkapitalbevisene som overføres er volumvektet gjennomsnittskurs for egenkapitalbevis handlet over børs de tre påfølgende dagene etter avlagt kvartalsrapport.

Bonusbevis tildeles i januar etter utløp av bindingstiden. Bonusbevis tildeles etter følgende modell: to sparte bevis gir ett bonusbevis. (2:1)

Arbeidstaker har ikke anledning til å selge egenkapitalbevis mottatt i denne ordningen før tidligst etter utløp av bindingstiden. Bindingstiden løper ett kalenderår etter spareåret.



Ansatte kan selv velge beløpet som skal spares og skal maksimum utgjøre 7,5% av brutto grunnlønn, dog slik at alle har rett til å spare 5000,- pr måned.

Pensjon

Ledende ansatte deltar i bankens pensjonsordning på samme vilkår som øvrige ansatte. Ingen ledende ansatte har pensjonsopptjening for lønnsgrunnlag over 12 G.

- Lønn mellom 0,0 og 7,1 G gir 7% pensjonsopptjening
- Lønn mellom 7,1 og 12 G gir 22% pensjonsopptjening

I tillegg er samtlige fast ansatte omfattet av felles uførepensjon, ektefelle/samboerpensjon og barnpensjon etter nærmere regler.

Ordinær pensjonsalder i banken er 67 år, men det er mulighet å gå av med AFP fra 62 år, og aldersgrensen i banken er 70 år.

Etterlønsordning

Banken skal ikke ha forhåndsavtalte etterlønsordninger, med unntak av Administrerende direktør.

Administrerende direktør har frasagt seg stillingsvern mot avtalt sluttvederlag på 6 måneder fastlønn etter utløp av oppsigelsestiden - som del av sin arbeidsavtale.

Naturallytelser

Ledende ansatte kan tildeles naturallytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, eksempelvis fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndsoppkobling og aviser.

Variabel godtgjørelse

På et strategisk nivå ønsker banken et godtgjørelsessystem som tar utgangspunkt i fastlønn, men med mulighet for belønning knyttet til bankens måloppnåelse.

Sandnes Sparebank anser balanserte bonusordninger knyttet til bankens økonomiske resultater og kundetilfredshet som et motiverende, engasjerende og kulturbyggende. Vårt bonusprogram skal ivareta hensynet til bankens lønnsomhet, risiko, kundetilfredshet og langsiktighet.

Bonus – Konsernbonus

Banken har én konsernbonusordning som er felles for alle fast ansatte. Maksimal konsernbonus for alle ansatte er 12,5% av fastlønn. Konsernbonus sin innretning og oppsett besluttes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.



Bonusen skal ta utgangspunkt i bankens faktiske egenkapitalavkastning etter skatt samt kundetilfredshet.

Prinsipper for Konsernbonus i Sandnes Sparebank:

- Være oppnåelig og dermed motiverende for ansatte
- Gradvis økning i forventingene til bankens resultat
- Være et virkemiddel i ledelse og utgjøre et aktivt moment i intern kommunikasjon
- Henge sammen med prognose og strategi
- Ek avkastning og KOI skal inngå i modellen
- Beregningen skal være basert på faktisk egenkapitalavkastning etter skatt
- Basis for modellen er at definert meravkastning utbetales til ansatte mens resten av beholdes av banken
- Tak på 12,5% av årlig fast grunnlønn for konsernbonus for alle ansatte
- Både PM og BM KOI skal inngå i modellen
- Innslagspunktet for EK avkastning, KOI krav og bonusuttelling settes av styret hvert år
- Styret kan på ethvert tidspunkt endre modellen og utbetalingen basert på endringer i rammevilkår og inntrufne økonomiske omstendigheter

Godtgjørelse til styret

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av forstanderskapet etter innstilling fra bankens valgkomite. Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av medlemmene skal ha noen form for incentivordninger eller resultatavhengig avlønning. Styremedlemmene oppfordres til å benytte deler av styrehonoraret til å investere i bankens egenkapitalbevis.

Styrehonoraret skal fastsettes på et nivå som er tilpasset markedet, og i forbindelse med sin innstilling av styrehonorar skal valgkomiteen derfor se hen til utvikling i markedet. Godtgjørelsen til styret skal reflektere de kvalifikasjoner og kompetanse, vurdert ut fra bankens størrelse og kompleksitet, som styremedlemmene må besitte. I tillegg skal styrets ansvar, arbeidsmengde og tidsbruk reflekteres i godtgjørelsen.

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

Beslutningsprosesser

Det er styrets ansvar å fastsette og sørge for at banken har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg blant styrets medlemmer.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttes av styret.

Avvik fra retningslinjene:

Styret kan, innenfor gjeldende lovgiving, i enkeltstående tilfeller avvike bankens lønnspolitikk for ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.



Revidering av dokumentet

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom forstanderskapet ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer, eller om slike ikke finnes, i samsvar med bankens praksis. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.