

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer



Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER	2
1.0 OM RETNINGSLINJENE.....	2
2.0 HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE.....	2
2.1 Generelt	2
2.1 Godtgjørelsesformer	3
2.1.1 Fastlønn	3
2.1.2 Variabel lønn	3
2.1.3 Pensjons- og forsikringsordninger	4
2.1.4 Sluttvederlag	4
2.1.5 Naturalytelser	4
2.1.5 Tildeling av egenkapitalbevis (bonus)	4
2.1.7 Andre ytelser	5
3.0 SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER.....	5
3.1 Ledende ansatte	5
3.2 Tillitsvalgte	6
4.0 GODTGJØRELSESUTVALGET	6
5.0 RAPPORTERING OG KONTROLL.....	6
6.0 AVVIK FRA RETNINGSLINJENE	7

Dokumenthistorikk

Versjon	Endring	Oppdatert	Vedtatt i generalforsamling
1	Etablering av dokument		22.09.2021

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger

1.0 OM RETNINGSLINJENE

Disse retningslinjene er utformet og vedtatt i samsvar med Lov om allmennaksjeselskaper § 6–16 a, og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Retningslinjene er utarbeidet av styret og vedtatt av generalforsamlingen i Skue Sparebank.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen i Skue Sparebank ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside.

I henhold til forskriften omfatter retningslinjene alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet, herunder basislønn, bonuser, tildeling av egenkapitalbevis, opsjoner o.l., naturalytelser, pensjons- og forsikringsordninger, etterlønn, og alle former for andre variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

Retningslinjene gjelder for alle ledende personer i Skue Sparebank som definert punkt 3.0.

2.0 HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE

2.1 Generelt

Skue Sparebank skal ha en godtgjørelsesordning som er forankret i bankens strategi og som er forenelig med bankens mål, risikoprofil og langsiktige interesser. Bankens godtgjørelsesordning skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll av bankens risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Det legges vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig både på kort og lang sikt. Godtgjørelsene i banken skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende.

Bankens ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle eller kollektive avtaler, inklusive tariffavtaler.

Hovedprinsippene i bankens belønningspolitikk skal være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å gi avkastning til eierne
- Godtgjørelsesordningen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og skal bidra til at banken tiltrekker og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- Godtgjørelsesordningen skal være rettferdig og ikke-diskriminerende

- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko og motvirke høy risikotaking
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til at interessekonflikter mellom ansatte, banken, kunder og eiere unngås
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med regelverk og prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse

2.1 Godtgjørelsesformer

Godtgjørelsesordningen i Skue Sparebank består for tiden av følgende hovedelementer:

- Fastlønn
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Naturalytelser
- Tildeling av egenkapitalbevis (bonus)

2.1.1 Fastlønn

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende i de markedene hvor banken opererer. Fastlønnen skal i stor grad reflektere den ansattes ansvar og prestasjoner...

Banken er bundet av tariffavtale og fastlønnen blir for hver enkelt ansatt, unntatt medlemmer i ledergruppen, regulert årlig i samsvar med det sentrale lønnsoppgjøret.

I henhold til bankens bedriftsavtale blir fastlønnen i tillegg tatt opp til vurdering en gang i året i lokalt lønnsoppgjør.

Følgende hovedområder legges til grunn ved personlig vurdering i det lokale oppgjøret.

- Resultat- og måloppnåelse
- Kvalitet i arbeidet
- Styring og kontroll
- Leder- og medarbeiderskap
- Etterlevelse av kjerneverdier

Dette gjelder også medlemmer i ledergruppen.

2.1.2 Variabel lønn

Skue Sparebank har en kollektiv bonusordning for alle ansatte med unntak av adm. banksjef og viseadm. banksjef. En eventuell utbetaling av bonus skjer i form av tildeling av egenkapitalbevis i banken, og bonusavtalen omtales derfor under punkt 2.1.6.

I henhold til bedriftsavtalen har banken anledning til å gi engangstillegg til ansatte for tidsbegrenset arbeid som deltakelse i prosjektarbeid, spesiell arbeidsbelastning eller arbeid av spesiell karakter. Engangstillegg kan ikke utgjøre mer enn halvannen månedslønn pr år, og faller derfor utenfor bestemmelsene i finansforetaksforskriftens § 15-4.

Banken har ikke annen variabel godtgjørelse.

2.1.3 Pensjons- og forsikringsordninger

Skue Sparebank tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger. Banken har etablert følgende pensjons- og forsikringsordninger for de ansatte:

- Innskuddsbasert tjenestepensjonsordning
- Uførepensjon
- Personalgaranti/ yrkesskadeforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Sykelønn
- Helseforsikring
- Reiserforsikring

Banken ønsker å ha et enhetlig pensjons- og forsikringssystem, og skal som hovedregel ikke inngå individuelle avtaler om pensjons- og forsikringsordning.

2.1.4 Sluttvederlag

Skue Sparebank tilbyr kun sluttvederlag dersom særlige forhold tilsier dette. Sluttvederlag skal ikke gis dersom vilkårene for arbeidsmiljøloven § 15-14 åpenbart er oppfylt.

Styret eller adm. banksjef kan inngå individuelle avtale med person i bankens ledelse hvor han/hun fraskriver seg reglene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven mot sluttvederlag.

2.1.5 Naturalytelser

Skue Sparebank skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis. Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser:

- Lån, innskudd og forsikringsprodukter til gunstige vilkår
- Fri avis
- Fri telefon/elektronisk kommunikasjon
- Fri bil

Funksjonærbetainger på lån, innskudd og forsikringsprodukter tilbys alle fast ansatte. Øvrige naturalytelser avhenger av stilling i banken.

2.1.5 Tildeling av egenkapitalbevis (bonus)

Skue Sparebank har i 2021 etablert en generell, kollektiv bonusordning for ansatte i banken. Adm. banksjef og viseadm. banksjef omfattes ikke av avtalen, men avtalen gjelder for øvrige ledende ansatte. Hovedelementene i bonusordningen er følgende:

- En eventuell utbetaling skjer i form av egenkapitalbevis i Skue Sparebank
- Lik utbetaling til alle fast ansatte i forhold til stillingsbrøk
- Årlig bonus kan ikke overstige kr 30.000 pr. ansatt
- Kravet til styring og kontroll må være oppfylt for å utløse utbetaling

- Kravet til eiernes avkastning må være oppfylt før bonus inntreffer
- Inntekter knyttet til salg eller endringer i strategiske eierposisjoner holdes utenfor bonusberegningen

Godtgjørelsesutvalget skal på årlig basis behandle utbetaling av bonus og vurdere om styring og kontroll er innenfor styrets risikotoleranse...

Bonusordningen gjelder for to år om gangen og eventuell forlengelse av ordningen besluttet av godtgjørelsesutvalget/ styret.

2.1.7 Andre ytelser

Skue Sparebank tilbyr ikke opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til utvikling av kursen i bankens egenkapitalbevis.

3.0 SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER

Følgende ansatte og tillitsvalgte defineres som ledende personer i Skue Sparebank:

- Administrerende banksjef og medlemmer av øverste ledergruppe
- Medlemmer i bankens styre

3.1 Ledende ansatte

Banken definerer ledende ansatte som administrerende banksjef og medlemmer i øverste ledergruppe.

Fast lønn skal utgjøre hovedtyngden av lønn til ledende ansatte. Ledende ansatte er med unntak av adm. banksjef og viseadm. banksjef omfattet av den kollektive bonusordningen, som omtalt under punkt 2.1.5.

Banken vurderer at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. Bankens strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne bygger på en balansert risikotaking, og en begrenset årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse basert på måloppnåelse i banken totalt, vurderes som sammenfallende med bankens interesser. Det er også bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn, i kombinasjon med en kollektiv bonusordning, bidrar til å redusere interessekonflikter mellom banken, ansatte og kunder.

Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

Banken skal som hovedregel ikke tilby sluttvederlag til ledende ansatte. Eventuelle sluttvederlag skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

Styret i Skue Sparebank fastsetter lønn og annen godtgjørelse til adm. banksjef. Lønn og annen godtgjørelse skal følge hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse i banken,

men det kan avtales avvik i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen som gjelder for banken.

Innenfor den generelle godtgjøringsordning som gjelder for banken, er det adm. banksjef som gjennomgår og fastsetter lønn og annen godtgjørelse til de øvrige medlemmene i bankens ledergruppe. Eventuelle avvik i enkelttilfeller i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen i banken skal vurderes opp mot hovedprinsippene i bankens belønningsspolitikk, og forelegges godtgjørelsesutvalget/styret for endelig beslutning.

Adm. banksjef har en avtalt oppsigelsestid på 6 måneder. Øvrige medlemmer i bankens ledergruppe har en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder.

3.2 Tillitsvalgte

Som tillitsvalgte menes her medlemmer i bankens styre, og disse mottar kun fast godtgjørelse for dette vervet. Godtgjørelse til styremedlemmene fastsettes av generalforsamlingen i Skue Sparebank. For tillitsvalgte ytes ikke bonus eller annen resultatavhengig godtgjørelse, men for ansattrepresentanter i styret gjelder likevel punkt 2.1.5.

4.0 GODTGJØRELSESUTVALGET

Skue Sparebank skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret.

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

Utbetaling av bonus i henhold til punkt 2.1.5, samt eventuelle endringer i bonusordningen, skal behandles i godtgjørelsesutvalget før avgjørelse i bankens styre.

5.0 RAPPORTERING OG KONTROLL

Styret i Skue Sparebank skal sørge for at det utarbeides en lønnsrapport i henhold til allmennaksjeloven § 6–16 a, og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Lønnsrapporten skal gi en samlet oversikt over utbetalt og innstående lønn og godtgjørelse som omfattes av disse retningslinjene.

Rapporten skal behandles i den ordinære generalforsamlingen. Det skal holdes en rådgivende avstemning over rapporten. Lønnsrapport vil bli lagt frem for generalforsamlingen for første gang i 2022.

Skue Sparebank er underlagt reguleringer som finansforetak, og bankens godtgjørelsesordninger er utarbeidet i tråd med gjeldende regelverk. Det foretas årlig en gjennomgang av praktiseringen av bankens godtgjørelsesordninger, og utarbeides en skriftlig rapport. Uavhengig gjennomgang av rapporten foretas av bankens internrevisor.

6.0 AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Styret kan i ekstraordinære tilfeller beslutte å fravike disse retningslinjene i tilknytning til vesentlige selskapshendelser, for eksempel ved endringer i bankens ledelse, konsernstruktur, organisasjon, eierskap eller virksomhet som kan kreve ekstraordinær innsats fra de ledende ansatte. Avviket kan bestå i å tildele et høyere beløp i variabel godtgjørelse. Maksimalt beløp som kan tildeles skal være innenfor den beløpsbegrensning som gjelder etter finansforetaksforskriften kapittel 15 (herunder at variabel godtgjørelse for ledende ansatte ikke kan utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen).

Begrunnelsen for å beslutte et avvik etter dette punkt skal være saklig motivert i hensynet til egenkapitalbeveiseiernes felles interesse i å beholde og insentivere ledende ansatte i ekstraordinære situasjoner. Avviket skal vurderes og besluttes av styret og anses som nødvendig i den aktuelle situasjonen for den aktuelle ansatte. Styret skal redegjøre for avviket i den årlige lønnsrapporten som fremlegges generalforsamlingen for rådgivende avstemning i det påfølgende år, jf. punkt 5.

Styrets retningslinjer kan også fravikes dersom det forut for vedtakelsen av retningslinjene er inngått individuelle avtaler som avviker fra pkt. 3.1.