

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse i SpareBank 1 Boligkreditt og SpareBank 1
Næringskreditt AS (Foretakene)

Vedtatt av Foretakenes styrer [dato TBD]

Revisjonshistorikk

Dato	Beskrivelse	Forfatter	Godkjent
5. april 2024	Godtgjørelses retningslinjer diskutert i styret d		
12. desember 2024	Retningslinjene ferdigstillt av administrasjonen	Administrasjonen og HR i Foretakene	
	Behandling i kompensasjonsutvalget	Arve Austestad	
[dato TBD]	Styrebehandling		

Retningslinjene er etablert i henhold til Finansforetaksloven kapittel 15, med tilhørende forskrift. Forskriftens paragraf 15-1 krever at kredittforetak, slik som SpareBank 1 Bolig- og Næringskreditt skal ha en godtgjørelsesordning og samtidig offentliggjøre hvordan dette kravet er oppfylt på hjemmesider.

SpareBank 1 Boligkreditt og Næringskreditt refereres til som Foretaket. Foretaket har et Godtgjørelsesutvalg som består av tre av styrets medlemmer.

Ledende personer i henhold til forskriften er her definert som medlemmer av styret og administrerende direktør

Foretaket oppfylder kravene i Finansforetaksloven kapittel 15 – Godtgjørelsesordninger i finansforetak og tilhørende forskrift.

Foretaket består av 7 ansatte og er et spesialforetak som eksisterer kun for utstedelse av obligasjoner med fortrinnsrett (omf) iht norsk lov. SpareBank 1 Boligkreditt finansierer boliglån og SpareBank 1 Næringskreditt finansierer næringsseiendomslån for SpareBank 1 bankene som ønsker dette. Foretaket kjøper inn flere tjenester (regnskap, back og mid-office samt HR og annet) fra SpareBank 1 SMN.

Generelt om godtgjørelse

Retningslinjene er et viktig virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskapning baserer seg på at fast lønn er den eneste komponenten i forhold til ledende personer og alle andre medarbeidere. Det er i tråd med dette prinsippet ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger for ledende personer eller andre. Samtidig skal gode prestasjoner over tid reflekteres i en lønnsutvikling som er konkurransedyktig.

De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktig. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte leders oppgaver, ansvar og kompetanse, samt prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

Vurderingene knyttet til innretning og nivå på samlet godtgjøring skal så langt det er hensiktsmessig baseres på objektive data og analyser som kan fremskaffes i offisielle data, bransjestatistikk og annen tilgjengelig informasjon som er relevant opp mot ulike områder av virksomheten og ulike stillingskategorier. Hensynet til likelønn og anti-diskriminering skal ivaretas som en del av disse vurderingene.

Elementer i godtgjørelse

a) Fast lønn

Administrerende direktørs fastlønn vurderes og reguleres årlig. Styret fastsetter adm.dir.s lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i Foretakets Godtgjøringsutvalg.

Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øvrige ansatte, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før han treffer sin beslutning.

b) Pensjon

Alle ansatte er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G.

Det er etablert egen avtale kun med administrerende direktør som adresserer innskuddspensjonsordning for den delen av lønnen som ligger over 12G.

c) Øvrige ordninger

Alle ansatte, inklusive administrerende direktør, omfattes av øvrige ansattordninger. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt et spareprogram i egenkapitalbevis i Foretakets eierbanker som roteres mellom disse. Spareprogrammet administreres og kontrolleres og omfanget av dette bestemmes alene av den eierbankens program som Foretaket deltar i.

Administrerende direktør har også en bilordning med Foretaket.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdivasert godtgjørelse til fordel for noen ansatte.

Sammenfattet kompensasjon for administrerende direktør og for alle andre ansatte er gjengitt i separate noter i hver årsrapport for SpareBank 1 Boligkreditt. All kompensasjon fordeles som 80 prosent til SpareBank 1 Boligkreditt og 20 prosent til SpareBank 1 Næringskreditt.

Elementer i godtgjørelse til styret

a) Styrehonorar

Ansatte som innehar styreverv innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet. Styremedlemmene i Foretaket mottar et årlig moderat beløp for sin innsats og aktivitet for Foretaket som inkluderer totalt 8 styremøter i løpet av et normalår. Det eksisterer utover dette ingen annen kompensasjon for styrets medlemmer. Det aktuelle beløpet utbetalt til hvert styremedlem er å finne i en egen note i hver av Foretakets årsrapporter, se note 9 i årsrapporten for 2023.

Styrehonorar besluttes av SpareBank 1 alliansens nominasjons komite for styremedlemmer i allianse selskap og består av en fast godtgjørelse for styrevervet i tillegg til faste honorarsatser per møte.

Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Herværende retningslinjer vedtas av styret i Foretakene, og endringsforslag presenteres for behandling i styret.

Det er etablert eget Godtgjøringsutvalg som arbeider innenfor instruks vedtatt av styret.

Godtgjøringsutvalget vil på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper, kompensasjon, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon. Godtgjøringsutvalget er videre et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør, samt i forhold til å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende.