

**Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til  
ledende personer i SpareBank 1 Østlandet**

*For behandling i styret 29.2.2024*

*For vedtak i representantskapet 21.3.2024*

**REVISJONSHISTORIKK**

<b>Dato</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Forfatter</b>	<b>Godkjent</b>
4.februar 2021	Administrasjonens forslag til retningslinjer distribueres til styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Godtgjøringsutvalget innstiller overfor styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Styret innstiller overfor representantskapet	Eldar Kjendlie	
25.mars 2021	Representantskapet vedtar retningslinjene	Eldar Kjendlie	
23.februar 2022	Styret innstiller overfor representantskapet. Endret definisjon av ledende personer etter innspill fra eksternrevisor. Skal inkludere styrets medlemmer. Beskriver også hvordan styrets medlemmer godtgjøres.	Liv Krokan Murud	
29.mars 2022	Representantskapet vedtar reviderte retningslinjer	Liv Krokan Murud	Representant skapet
2.3.2023	Styret innstiller overfor Representantskapet. Regelverksendringer krever mindre korrigeringer/endringer.	Liv Krokan Murud	Representant skapet
23.3.2024	Styret innstiller overfor Representantskapet. Innføring av pensjon for årslønn over 12G. Gjelder fra 1.1.2025.	Liv Krokan Murud	Representant skapet

Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

Ledende personer i henhold til forskriften er her definert som medlemmer av styret, administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

### **Generelt om godtgjørelse til ledende personer**

Retningslinjene er utledet av Godtgjøringsordningen som er et viktig strategisk virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokeres for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

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

De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktige i vårt markedsområde, uten å være lønnsledende. 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 til ledende personer 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.

Godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

### **Elementer i godtgjørelse til administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe**

- a) Fast lønn  
Konsernsjefens og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter konsernsjefens lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i virksomhetens Godtgjøringsutvalg. Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øverste ledelse, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før han treffer sin beslutning.
- b) Pensjon  
Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G. For avtalt årslønn ut over 12 G er det etablert en egen avtale (gjelder fra 1.1.2025). For de som var medlem av tidligere

ytelsespensjonsordning på det tidspunktet denne ble lukket, ytes det kompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon etter de samme generelle regler som for øvrige ansatte. Det er etablert egen avtale med administrerende direktør som er beskrevet og rapportert i virksomhetens årsberetning.

c) Styrehonorar

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i SpareBank1Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet.

d) Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av øvrige ansattordninger på lik linje med øvrige ansatte. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt spareprogram i egenkapitalbevis. For enkelte ansatte/stillingskategorier kan det etter konkret vurdering av tjenstlig behov innvilges bilordning.

Det er imidlertid ikke etablert noen særskilte administrative ordninger for den personkretsen som omfattes av disse retningslinjene.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Det skal herunder heller ikke etableres forpliktelser om vurdering av bonus overfor ledende personer i banken. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte.

Virksomheten benytter ikke sign-on fees. Som hovedregel benyttes heller ikke sluttvederlag. Hvis dette unntaksvis benyttes, skal det være i tråd med prinsippene og kravene for sluttvederlag i EBA/GL/2021/04.

Av sårbarhetsmessige og konkurransemessige hensyn avtales det forlenget gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for konserndirektører, men uten særskilte rettigheter eller forpliktelser for øvrig.

### **Elementer i godtgjøring til styrets medlemmer**

Styrehonorar beslutes av representantskapet 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 representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående 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 og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon for ledende personer.

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.

De ledende personer som er omfattet av retningslinjene har ikke anledning til å sitte som styremedlem i virksomheten. Skulle det allikevel oppstå interessekonflikter, så har styret vedtatt egen policy som regulerer hvordan slike situasjoner skal behandles.

Årsrapport i henhold til forskriften og retningslinjene vil bli lagt frem for representantskapet.