



SpareBank 1 Forsikring AS

Retningslinjer for godtgjørelse

Vedtatt av ledergruppen i SpareBank 1 Forsikring AS
2. mai 2024

1. Innhold

1. Bakgrunn	4
1.1 Regulatoriske forhold	4
1.2 Godtgjørelsesutvalg.....	4
2. Hovedprinsipper for lønnsdannelse og lønnsfastsettelse	4
3. Kompensasjonselementer	5
3.1 Fastlønn	5
3.2 Engangstillegg.....	5
3.3 Pensjon	6
3.4 Forsikring.....	6
3.5 Naturalytelser	6
4. Prosess for lønnsfastsettelse og lokale lønnsvurderinger	6
4.1 Årlig lønnsvurdering	6
4.2 Administrerende direktørs lønn	7
5. Revidering	7

Revisjonshistorikk:

Versjon	Dato	Kommentar	Vedtatt av
1.0	21.10.2021	Lagt frem første gang	Styret
2.0	02.05.2024	Endret til retningslinjer og utført redaksjonelle endringer	Ledergruppen i SpareBank 1 Forsikring

1. Bakgrunn

Godtgjørelsesordningen er et viktig strategisk virkemiddel for SpareBank 1 Forsikring AS og skal understøtte virksomhetens strategiske og økonomiske mål, herunder risikotoleranse og langsiktige interesser. For å styrke selskapets konkurransekraft må godtgjørelsespolitikken bidra til å tiltrekke og beholde relevant og nødvendig kompetanse. Godtgjørelsesordningen skal videre bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med selskapets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Selskapet ønsker en godtgjørelsesordning basert på langsiktige perspektiver, slik at gode prestasjoner over tid (i henhold til fastsatte mål) gir en positiv lønnsutvikling. Medarbeidere som presterer godt kjennetegnes ved at de systematisk prioriterer aktiviteter som har strategisk forankring, leverer til avtalt tid og med god kvalitet, bidrar til godt samarbeid og verdiskaping på tvers av konsernet, oppnår resultater som gir forretningsmessig verdi, er opptatt av egen læring og utvikling, samtidig som man etterlever selskapets verdier.

Gjennom utviklingssamtaler og oppfølgingssamtaler skal ledere og medarbeidere ha dialog om forventningsavklaring og mål for å tilrettelegge for medarbeiderens utvikling og måloppnåelse – som grunnlag for vurderinger knyttet til lønn og lønnsutvikling.

Vurderingene knyttet til lønnsnivå skal, så langt det er hensiktsmessig, baseres på objektive data og analyser som kan fremskaffes i offisielle data, bransjestatistikk og annen tilgjengelig informasjon. Informasjonen og dataene skal være relevant opp mot ulike områder av virksomheten og ulike stillingskategorier, i tillegg til å gi markedsmessige og konkurransemessige betraktninger.

1.1 Regulatoriske forhold

Selskapets godtgjørelsesordning skal være utformet og praktiseres i henhold til den enhver tid gjeldende lovgivning. Godtgjørelsesordningen er regulert i finansforetaksloven kapittel 15 og finansforetaksforskriften kapittel 15. Finanstilsynets Rundskriv 2/2020 kan også benyttes som veiledning. Godtgjørelsesordningen og -praksisen skal innføres, gjennomføres og opprettholdes i samsvar med forretnings- og risikohåndteringsstrategien, risikoprofil, mål, samt langsiktige interesser og resultater for foretaket som helhet, og skal omfatte tiltak med sikte på å hindre interessekonflikter.

1.2 Godtgjørelsesutvalg

Det er etablert et godtgjørelsesutvalg i SpareBank 1 Gruppen AS, som skal bestå av minst tre styremedlemmer som alle er uavhengige av selskapets ledelse. Minst ett av medlemmene skal være valgt representant for de ansatte. Styret oppnevner utvalgets leder. Utvalgsmedlemmene oppnevnes årlig for ett år av gangen. Rammer for utvalgets arbeid er beskrevet i styreinstruksen vedtatt av styret i SpareBank 1 Gruppen AS.

2. Hovedprinsipper for lønnsdannelse og lønnsfastsettelse

Følgende hovedprinsipper ligger til grunn for selskapets godtgjørelsesordning:

- Selskapets totale kompensasjon til medarbeidere skal bidra til at selskapet vurderes som konkurransedyktige i selskapets/relevante markedsområder, men uten å være lønnsledende.

- Selskapet anvender en metodikk for vurdering av roller og stillinger for å sikre objektiv lønnsfastsettelse. I forbindelse med de årlige vurderingene av lønn er også likelønn i forhold til arbeid av lik verdi et tema.
- Ved nyansettelser fastsettes lønn som hovedregel med utgangspunkt i en stillingsvurdering, samt markedsmessige og konkurransemessige betraktninger.
- For medarbeidere som får en ny stilling internt som har et høyere eller lavere stillingsnivå, fastsettes ny lønn som hovedregel med utgangspunkt i en stillingsvurdering, samt markedsmessige og konkurransemessige betraktninger. Virkemidler som lønnsfrys eller nedtrapping kan benyttes i en periode på maks tre år for å oppnå et mer tilpasset lønnsnivå i forhold til den nye stillingen.
- Alle medarbeidere skal ha likeverdig mulighet til lønnsmessig utvikling, og lokale lønnstillegg skjer i utgangspunktet ut fra en vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse. Grunnlaget for vurdering av lønnsvilkår ivaretas gjennom årlige medarbeidersamtaler, utviklingssamtaler og lønssamtaler.
- Strukturelle eller gruppevise hensyn, behov for å rette opp utilsiktede lønnsmessige forskjeller og andre relevante begrunnelser, kan inngå som kriterier ved fordeling og innretning av rammen for lokale lønnstillegg.
- Innholdet i eventuelle etterlønnssavtaler skal tilpasses resultatene i hele virksomhetsperioden, dvs. at etterlønnperioden ikke skal være fastsatt før ansettelsen, og være utformet på en måte som sikrer at svikt/dårlige prestasjoner ikke belønnes. Dette gjelder ikke for administrerende direktør, hvis slik etterlønnssavtale er kompensasjon for frafall av oppsigelsesvernet (jf. AML § 15-16 (2)).
- Det gjennomføres som hovedregel ikke «redningsaktivitet» dersom selskapets medarbeidere mottar tilbud fra konkurrenter.
- Ved omstilling skal berørte medarbeidere som hovedregel innplasseres i ny stilling/gis tilbud om annet passende arbeid. Medarbeideren beholder som hovedregel lønnen vedkommende hadde på tidspunktet for gjennomføringen av omstillingen.

3. Kompensasjonselementer

3.1 Fastlønn

Fastlønn skal være den viktigste komponenten i den totale kompensasjonen hos alle medarbeiderkategorier. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse. I tillegg vektlegges prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

3.2 Engangstillegg

Engangstillegg kan benyttes overfor enkeltmedarbeidere eller grupper av medarbeidere som over tid pålegges en ekstrabelastning eller som yter en ekstraordinær innsats knyttet til for eksempel gjennomføring av større prosjekter, eller har bidratt til resultater på et særskilt høyt nivå. Ingen ansatte har avtalefestet rett på engangstillegg. Engangstillegg skal

- normalt gis innenfor en ramme på maksimalt én månedslønn

- gis i ettertid, dvs. at de ikke skal være avtalt på forhånd
- godkjennes av administrerende direktør

Eventuelle engangstillegg til administrerende direktør besluttes av styret.

Bruk av engangstillegg skal praktiseres i henhold til finansforetaksloven kapittel 15 og Finanstilsynets Rundskriv 2/2020.

3.3 Pensjon

Alle ansatte skal omfattes av den til enhver tid gjeldende tjenestepensjonsordning for selskapet, som for tiden er hybridpensjon. Ansatte med inntekt over 12 G skal i tillegg være omfattet av en forsikringsordning med kollektiv livrente.

3.4 Forsikring

Forsikringsordningene skal ha en innretning og et nivå som bidrar til å skape forutsigbarhet og sikre et godt økonomisk fundament dersom alvorlige hendelser eller sykdom skulle inntreffe. Alle faste ansatte skal være omfattet av selskapets til enhver tid gjeldende personalforsikringsordninger. For å være omfattet av Behandlingsforsikring, Personalgruppeliv og Annen sykdom, forutsettes det at den enkelte ansatte oppfyller vilkårene for å inngå i den enkelte ordning.

3.5 Naturalytelser

Utover generelle ansattgoder vil det kunne tilbys enkelte naturalytelser basert på individuelle vurderinger og tjenstlige behov.

4. Prosess for lønnsfastsettelse og lokale lønnsvurderinger

Ved lønnsinnplassering i ny stilling fastsettes lønn med utgangspunkt i en vurdering av stillingen, samt markedsmessige forhold. Stillingene grupperes basert på hovedkriterier;

- Ansvar
- Problembehandling
- Kompetanse

4.1 Årlig lønnsvurdering

Det skal årlig gjennomføres en individuell vurdering av lønnsmessige forhold. Dette innebærer at

- rammen og profilen for lokale tillegg fastsettes av administrerende direktør etter forutgående administrativ behandling – herunder drøfting med tillitsvalgte.
- ledelsen innstiller på fordeling av lønnsmidler
- fordelingen av lønnsmidler må godkjennes av administrerende direktør

Individuell lønnsvurdering skal skje etter at det sentrale lønnsoppgjøret er ferdigforhandlet.

4.2 Administrerende direktørs lønn

Administrerende direktørs lønn og øvrige betingelser besluttes av styret. Godgjørelsesutvalget i SpareBank 1 Gruppen AS kan gi råd til styrets leder i prosessen før lønn til administrerende direktør besluttes.

5. Revidering

Leder Strategi, bærekraft og organisasjonsutvikling er ansvarlig for å utarbeide og vedlikeholde dette dokumentet. Dokumentet skal revideres og godkjennes av selskapets ledergruppe minimum årlig og ved vesentlige endringer.