

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

1. Hensikt og omfang

Formålet med disse retningslinjene er å beskrive konsernets godtgjørelse til ledende personer i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a med tilhørende forskrift.

Retningslinjene gjelder for følgende ledende personer i SpareBank1 Østfold Akershus:

- Medlemmer av styret
- Ansattvalgte medlemmer av styret
- Ledende personer som er medlemmer av administrasjonen (øverste ledergruppe).

Godtgjørelsesordningene i SpareBank1 Østfold Akershus skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningene skal understøtte strategien og langsiktige interesser, og være et virkemiddel for å bidra til måloppnåelse, ønsket adferd og en bærekraftig utvikling i konsernet.

SpareBank 1 Østfold Akershus er omfattet av Lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven). Godtgjørelsesordningene til SpareBank 1 Østfold Akershus til ledende personer skal være utformet i henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften) kapittel 15, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investeringstjenester og investeringsrådgivning.

2. Eierstyring og selskapsledelse

Retningslinjene knyttet til godtgjørelse til ledende personer skal godkjennes av representantskapet. Retningslinjene skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av representantskapet. Styret skal utarbeide et forslag til nye retningslinjer minst hvert fjerde år og sende disse til representantskapet for beslutning. SpareBank 1 Østfold Akershus sitt styre skal sørge for at konsernet til enhver tid har, og praktiserer en godtgjørelsesmodell som er innenfor de retningslinjer som er fastsatt av representantskapet.

SpareBank 1 Østfold Akershus sin generelle godtgjørelsesmodell for alle konsernets ansatte revideres og godkjennes årlig av konsernets styre, etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Praktiseringen av godtgjørelsesordningen gjennomgås årlig av internrevisor.

SpareBank 1 Østfold Akershus defineres per i dag ikke som et stort foretak etter CRR/CRD IV-forskriften § 2a første ledd, herunder har en forvaltningskapital på 5 milliarder euro eller mindre. Som følge av dette gjelder iht. FF § 15-5 ikke FF 15-4, 13. og 14. ledd og 16, andre og tredje punktum.

Ekstern revisor skal sikre at godtgjørelsesordningene til ledende personer praktiseres i samsvar med retningslinjer vedtatt av representantskapet. Godtgjørelsesrapporten fremlegges representantskapet for rådgivende avstemming.

3. Generell lønnspolitikk

SpareBank 1 Østfold Akershus skal ha en etablert godtgjørelsesordning og godtgjørelsespolitikk som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordninger som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav.

Godtgjørelse til ansatte kan bestå av følgende komponenter:

- basislønn
- variabel lønn iht. nærmere fastsatte retningslinjer,
- pensjonsordning
- naturalytelser (forsikringsordninger og øvrige ansattgoder)
- etterlønn
- spareprogram egenkapitalbevis

Morbanken har i dag et lønssystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på basislønn uten individuelle variable elementer. Det er ingen individuell variabel godtgjørelsesordning, men en overskuddsdelingsordning i morbank.

SpareBank 1 Østfold Akershus skal ha en kjønnsnøytral lønns- og godtgjørelsespolitikk i tråd med kravene i CRD V og EBA/GL/2021/04.

Basislønnen vurderes årlig, og det er etablert standardiserte rutiner for vurdering av lønn og lønnsreguleringer for alle ansatte. For ansatte som er omfattet av etablerte tariffavtaler gjennomføres også drøftinger med tillitsvalgte. Likelønn og statistikk for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er tema i drøftingene.

4. Overordnede prinsipper for lønn til ledende ansatte, vesentlige risikotakere og ansatte med kontrollfunksjoner (identifiserte ansatte)

Overordnede prinsipper for ledergodtgjørelse i SpareBank 1 Østfold Akershus er at den skal være egnet til å tiltrekke og beholde ledende personer med riktige kvalifikasjoner som bidrar til å oppfylle forretningsstrategien og prestasjoner for selskapet og andre interessegrupper. Ledergodtgjørelser skal fremme en sunn og effektiv risikostyring som ivaretar økonomisk bæreevne og langsiktige interesser. Lederlønnen skal fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet. Det skal ses hen til sammenlignbare virksomheters lønnsnivå for tilsvarende stillinger, men ikke være lønnsledende i bransjen.

5. Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Det følger av reglene i finansforetaksloven og finansforetaksforskriften at godtgjørelsesordninger i finansforetak skal inneholde særskilte regler for variabel godtgjørelse til ledende ansatte, for ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver. Det skal gjøres en årlig vurdering av hvem som omfattes av disse reglene.

Godtgjørelse til ansatte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de kontrollerer, og disse stillingene skal ikke motta individuell bonus utover overskuddsdelingsordningen.

Godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person som er ansatt i selskapet.

6. Hensyn til lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte ved utforming av retningslinjene

Ved utarbeidelse av retningslinjer om lønn og godtgjørelse til ledende personer skal Godtgjørelsesutvalget og styret ta hensyn til godtgjørelsesordningen som gjelder for Selskapets ansatte for øvrig.

7. Særlig om godtgjørelse til ledende ansatte

Administrerende direktørs basislønn, annen godtgjørelse, vesentlige vilkår og eventuell variabel godtgjørelse fastsettes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Adm.dir fastsetter fastlønn, annen godtgjørelse, vesentlige vilkår og eventuell variabel godtgjørelse til konsernledelsen som informerer godtgjørelsesutvalget om beslutningen.

Basislønn fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar, kompleksitet, kompetanse og markedsmessige forhold. Fastsetting av lønn til ledende personer i administrasjonen er basert på helhetlig vurdering av den enkeltes ledelse og prestasjoner for å bidra til verdiskapning over tid. Det ses hen til årlig tariffoppgjør i bransjen/banken ved fastsettelse av lønn for ledende personer.

Basislønn

Morbanken har et lønssystem hvor godtgjørelse i alle stillinger er basert på fastlønn uten individuelle variable elementer. Formålet er å stimulere langsiktig tenkning og ikke gi ansatte incentiver til å påvirke kunder eller treffe beslutninger som fremmer egne interesser på bekostning av kunders interesser.

Vurdering av basislønnen til adm.dir tar utgangspunkt i oppnådde resultater, kunde- og medarbeidertilfredshet, omdømmehensyn, strategiske initiativ samt lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger.

Vurdering av basislønn til øvrige ledende ansatte skal fastsettes etter vurdering av prestasjon samt vilkår i markedet for de ulike områdene og skal fremme gode prestasjoner og sikre at konsernet når strategiske mål. Fastsettelsen av godtgjørelsen skal ikke skade konsernets omdømme eller være markedsledende.

Basislønnen utbetales i kontanter. Deler av fastlønn kan avtales utbetalt i form av egenkapitalbevis som et fast godtgjørelseselement for medlemmer av konsernledelsen. Det kan avtales at inntil 30% av fastlønn utbetales i egenkapitalbevis. Beløpet avsettes gjennom året, og nettobeløp etter skatt benyttes til kjøp av egenkapitalbevis i banken etter årets slutt. Bindingstid for egenkapitalbevisene er minimum tre år fra tildelingstidspunktet, eller så lenge personen er medlem av

konsernledelsen. Ved fratredelse fra rollen, frigis egenkapitalbevisene trinnvis over tre år relatert til resterende bindingstid.

Variabel godtgjørelse

Det er etablert en overskuddsdelingsordning for morbank gjeldende for alle ansatte, inkludert ledende personer. Overskuddsdelingen er relatert til strategien og selskapets måloppnåelse. Kriteriene er fastsatt slik at de skal være forsvarlig ut fra bankens finansielle stilling. Nivå for egenkapitalavkastning utgjør en terskelverdi for utbetaling. Øvrige kriterier er knyttet til finansielle kriterier og andre operasjonelle kriterier i henhold til selskapets til enhver tid gjeldende strategi. Styret fastsetter årlig disse kriteriene ved starten av året. Ordningen er en del av en generell ikke-skjønsmessig fastsatt godtgjørelse og skal ikke overstige 1,5 månedslønn, i henhold til unntaksbestemmelsene i Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Styret beslutter årlig praktiseringen med utgangspunkt i selskapets overordnede strategier. Før utbetaling av overskuddsdeling kan skje til medlemmer av bankens ledergruppe inkludert identifiserte ansatte, skal de siste to års resultat i henhold til kriteriene i overskuddsdelingen vektlegges. Utbetaling av overskuddsdeling til identifiserte ansatte skal ikke overstige 20.000 Euro.

Det foreligger for tiden ingen variable godtgjørelsesordninger til ledende personer utover ordningene beskrevet over.

I henhold til FF §15-4, femtende ledd kan det kreves tilbakebetaling av variabel godtgjørelse, herunder dersom ansatte har deltatt i, eller vært ansvarlig for adferd som resulterer i betydelig tap for foretaket, eller ved annen uønsket adferd.

Engangstillegg

Engangstillegg kan anvendes unntaksvis overfor medarbeidere som over tid har blitt påført en ekstraordinær stor arbeidsbelastning som følge av ledelse av, eller deltakelse i større og omfattende prosjekter, eller annen form for merarbeid. Engangstillegg gis normalt innenfor en ramme på en månedslønn, og kan også omfatte ledende personer, men kan da ikke overstige 20 000 Euro basert på kursen på utbetalingstidspunktet.

Sparing i egenkapitalbevis

Alle ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe egenkapitalbevis for et gitt sparebeløp. Hvis egenkapitalbevisene beholdes i mer enn to år, vil ansatte motta 1 egenkapitalbevis per 2 kjøpte egenkapitalbevis. Bonusbevisene innberettes som en fordel vunnet ved arbeid.

Pensjonsordning

Ledende personer er tilknyttet samme pensjonsordning som øvrige ansatte.

Tjenestepensjonsordning iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon. Innskuddspensjon er lik for morbankens ansatte, og utgjør 7 % av lønn 0-7,1 G og 22 % fra 7,1 til 12 G.

Adm.dir. har en egen avtale om tilleggspensjon med en årlig sparing på 25% av lønn ut over 12 G. For adm. Dir. og viseadm.dir. er det tegnet en kollektiv uførepensjon der forsikringsbeløpet utgjør en årlig utbetaling på 70% utover 12 G til 67 år.

Øvrige ledende personer i administrasjonen har ikke særskilte avtaler om førtidspensjonering eller tilleggspensjon utover ordinær AFP-ordning gjeldende i finansnæringen.

Naturalytelser

Ytelsene skal ha en saklig sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet og/eller være i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes grunnlønn. Nivået fastsettes i henhold til hva som er vanlig i markedet for sammenlignbare stillinger, og eventuelt basert på individuelle forhold.

Følgende ytelser gis per i dag: Firmabilordning/ bilgodtgjørelse og parkering, aviser/tidsskrifter, fri telefon, dekning av bredbånd, de til enhver tid gjeldende: kollektive livs- og helse-foretaksforsikringsordninger, og andre felles ordninger, ansattvilkår på lån, konti og forsikring.

Garanterte ytelser

Eventuell garantert variabel ytelse kan kun avtales i helt særlige tilfeller. Slik ordning fastsettes eventuelt av adm.dir. Denne typen ordninger skal kun brukes for det tilfellet at det er behov for å rekruttere/beholde særlig spesialisert kompetanse. Slik lønn skal ikke under noen omstendighet utgjøre mer enn 6 brutto månedslønner.

8. Godtgjørelse til styret

Representantskapet har oppnevnt en valgkomite, som består av seks medlemmer. Godtgjørelse til medlemmer av styret og styrets underutvalg vurderes av valgkomiteen som i henhold til egen instruks for valgkomiteen fastsatt av representantskapet forbereder representantskapet beslutning av godtgjørelse til styremedlemmene. Styremedlemmene skal motta fast godtgjørelse og skal ikke ha resultatbasert avlønning.

Godtgjørelsen skal reflektere vervets kompleksitet, ansvar og tidsbruk samt stå i målestokk til tilsvarende godtgjørelser i sammenlignbare selskaper. Honoraret til det enkelte styremedlem spesifiseres i årsrapporten og i godtgjørelsesrapporten. Deltakelse i enkelte underkomiteer kompenseres.

Utover det faste honoraret dekkes styremedlemmenes utlegg og reiseutgifter som står i forbindelse med styrevervet. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte. Ingen av styrets medlemmer valgt av representantskapet har oppgaver for konsernet utover styrevervet. Ansattvalgt styremedlem mottar i tillegg til styrehonorar fastsatt av representantskapet også annen godtgjørelse som basislønn mv.

Det enkelte styremedlems honorar skal fremgå av godtgjørelsesrapporten.

9. Avvik fra retningslinjene

Styret kan innenfor gjeldende lovgivning i enkeltstående tilfeller avvike retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.

10. Fastsetting og endring av retningslinjene

Retningslinjene skal fremlegges for representantskapet for beslutning ved enhver vesentlig endring og minimum hvert fjerde år. Forslag om vesentlige endringer i retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer vurderes av godtgjørelsesutvalget, som forbereder styrets innstilling om endringer overfor representantskapet.

Ved endringer i retningslinjene, skal vesentlige endringer beskrives og forklares. Godtgjørelsesrapporten skal beskrive og forklare hvordan egenkapitalbeveiseiernes syn på retningslinjene, representantskapets avstemning og godtgjørelsesrapporten siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

11. Rapportering og offentliggjøring

Retningslinjer som er godkjent av Representantskapet, og resultatet av avstemningen skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside, jf. Allmennaksjeloven § 6-16a (6).

Disse retningslinjene er *oppdatert og besluttet av representantskapet 25. mars 2026.*