

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Sparebanken Sør

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Sparebanken Sør og ble lagt frem for vedtak i forstanderskapet i mars 2022, i samsvar med finansforetaksloven § 15-6, jf. allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd og allmennaksjeloven § 6-16 a og b med tilhørende forskrifter.

Retningslinjene skal revideres ved behov, og minimum hvert fjerde år, senest i forbindelse med ordinært generalforsamlingsmøte i 2026. Retningslinjene bygger på eksisterende godtgjørelsesordning fastsatt i samsvar med finansforetaksloven kap. 15 med tilhørende forskrifter.

Retningslinjene skal gjelde for lønn og godtgjørelse som ble fastsatt for ledende personer etter ordinært generalforsamlingsmøte i 2022, samt endringer i avtalt godtgjørelse deretter.

Med "ledende personer" menes i disse retningslinjene konsernsjef og øvrige direktører i konsernledelsen. Retningslinjene omfatter også lønn og annen godtgjørelse til ansatte som er medlemmer av styret.

Hvordan retningslinjene fremmer bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Sparebanken Sør har som mål å skape bærekraftig vekst og utvikling i landsdelen. Vellykket implementering av bankens forretningsstrategi krever at banken rekrutterer og beholder prestasjonssterke og dyktige medarbeidere og ledere. Bankens videre vekst og lønnsomhet avhenger av de ansattes innsats for vedvarende utvikling av virksomheten og forbedring av lønnsomheten.

Banken skal tilby en markedstilpasset godtgjørelsesordning som oppleves som konkurransedyktig og motiverende for innsats, og som er et virkemiddel for å lykkes i konkurransen om arbeidskraft. Godtgjørelsesordningen skal alltid være i henhold til gjeldende lovkrav for godtgjørelsesordninger i finansforetak.

Retningslinjene skal gi et rammeverk for godtgjørelse til ledende personer slik at vilkårene understøtter bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraftsmål. Retningslinjene skal fremme og gi incentiver til god styring av, og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

Godtgjørelsen til ledende personer består av fast årlig godtgjørelse, samt variabel lønn som knyttes til resultatoppnåelse. Kompensasjonen kan bestå av følgende elementer:

- Fastlønn
- Variabel lønn
- Pensjonsytelser
- Andre goder og ytelser

Fastlønn

Den faste lønnen skal være hovedelementet i godtgjørelsen til ledende personer, og skal gjenspeile stillingskravene med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet samt i hvilken grad stillingen bidrar til å nå bankens overordnede forretningsmål.

Nivået på fastlønn til ledende personer skal vurderes regelmessig, normalt i forbindelse med årlig lønnsfastsettelse for ansatte i Sparebanken Sør.

Retningslinjene for fastsettelsen av lønn til konsernsjef er fastsatt av styret. Godtgjørelse til direktører i konsernledelsen fastsettes av konsernsjef i samråd med bankens godtgjørelsesutvalg.

Gjeldende lovkrav for godtgjørelsesordninger i finansforetak bygger på at det skal være en sunn balanse mellom fastlønn og variabel godtgjørelse. Maksimal variabel godtgjørelse skal være inntil 12,5 % av fastlønnen for ledende personer i banken. Denne balansen mellom fastlønn og variabel godtgjørelse, vil påvirke nivået for konkurransedyktig fastlønn til ledende personer.

Variabel godtgjørelse

Bonusgrunnlag til ledende personer

Ledende personer deltar i bankens generelle bonusordning for alle ansatte som kan utløse en bonus på inntil 1,5 månedslønn. Bonusen utbetales som en kontantytelse.

Bonus for ansatte som er medlem av styret

Ansatte som er medlem av styret, deltar også i bankens generelle bonusordning for alle ansatte som kan utløse en bonus på inntil 1,5 månedslønn. Bonusen utbetales som en kontantytelse.

Fratredelse

Den ansatte må stå i stilling per 31. desember i opptjeningsåret for å få utbetalt bonus.

Pensjonsytelser

Den kollektive pensjonsordningen for alle ansatte (inkludert ledende ansatte) for lønn opp til 12 G er innskuddsbasert. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i innskuddspensjonsloven.

Konsernsjef og direktører som rapporterer til konsernsjef har i tillegg avtalt kompensasjonsordninger for pensjonsopptjening lønn over 12 G.

For konsernsjef gjelder førtidspensjonen fra 62 til 67 år. Førtidspensjonen er lik 67 % av fastlønn. For viseadm. direktør gjelder førtidspensjonen fra 62 til 67 år. Førtidspensjonen er lik 66 % av fastlønn. For konserndirektør risikostyring gjelder førtidspensjonen fra 65 til 67 år. Førtidspensjonen er lik 66 % av fastlønn. Det er gjort individuelle innskuddsbaserte avtaler for opptjening av førtidspensjon og alderspensjon for lønn over 12 G for denne gruppen.

For øvrige direktører av konsernledelsen, er alderspensjon for lønn over 12 G innskuddsbasert – med samme satser som for lønn mellom 7 G og 12 G.

Etterlønsordninger

For konsernsjef er det inngått avtale om inntil 12 måneders etterlønn ved pålagt fratreden før utløpet av avtalt tjenestetid. Det gjelder ingen generelle etterlønsordninger for andre ledende ansatte.

Andre goder og ytelser

Andre fordeler som kan omfatte for eksempel firmabil eller bilgodtgjørelse, reisegodtgjørelse, livs- og uføreforsikringer, rabatterte spareprogrammer i bankens egenkapitalbevis, personal- og helseforsikring og medisinsk undersøkelse, skal være på markedsvilkår og utgjøre bare en begrenset del av den totale godtgjørelsen.

Godtgjørelse under ekstraordinære omstendigheter

Ytterligere godtgjørelse kan utbetales under ekstraordinære omstendigheter, forutsatt at slik ekstraordinære ordninger bare gjøres på individnivå og med sikte på å enten rekruttere eller beholde en ledende ansatt, eller som kompensasjon for

ekstraordinært arbeid utover en persons vanlige oppgaver. Slik godtgjørelse må alltid, sammen med annen godtgjørelse, ligge innenfor rammene for godtgjørelsesordningene som kan benyttes i finansforetak.

Beslutningsprosess for etablering, revidering og gjennomføring av retningslinjene

Styret i Sparebanken Sør skal ha et godtgjørelsesutvalg. Utvalget skal utarbeide styrets forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Besluttede retningslinjer skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside etter at generalforsamlingen har vedtatt retningslinjene.

Styrets adgang til å fravike retningslinjene

Styret kan etter forslag fra godtgjørelsesutvalget beslutte å midlertidig fravike retningslinjenes punkt 4 til 8, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets og konsernets økonomiske levedyktighet.