

## Retningslinjer for godtgjørelse



**Romsdalsbanken**

## Innholdsfortegnelse

1	Om retningslinjene.....	3
2	Styrets ansvar.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
3	Godtgjørelsesutvalg .....	4
4	Former for godtgjørelse .....	4
5	Gruppering av ansatte.....	4
6	Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse .....	5
7	Internkontroll og rapportering.....	6
8	Informasjonsplikt .....	6

## Endringstabell

Dato	Ansvarlig	Kommentar
01.01.18	Styret	1. versjon – etablering
18.12.18	Styret	2. versjon – revisjon
17.12.19	Styret	3. versjon – revidering
22.12.20	Styret	4. versjon – revidering
20.12.21	Styret	5. versjon – revidering
21.12.22	Styret	6. versjon – revidering
20.12.23	Styret	7. versjon - revidering
18.12.24	Styret	8. versjon - revidering

## 1 Om bankens godtgjørelsesordning

---

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og for andre ansatte med kontrolloppgaver.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
- bidra til lik belønning for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver
- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotaking enn bankens risikotoleranse definert i risikopolisier og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas
- bidra til å unngå interessekonflikter

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere om lån skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8)

Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, herunder endringer eller unntak fra disse. Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken. I utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret innspill fra risikostyrings – og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i banken. Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner innhentes, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikojustere resultatene er tilfredsstillende.

Styret skal også godkjenne endringer eller unntak fra disse retningslinjene, og vurdere/overvåke effektene.

## 2 Godtgjørelsesutvalg

---

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg blant styrets medlemmer. Godtgjørelsesutvalget skal være sammensatt på en slik måte at det skal kunne foreta en sakkyndig og uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningene, praktiseringen av disse og incentivene for styring av risiko, kapital og likviditet slike ordninger medfører. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle beslutninger om godtgjørelse som skal treffes av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ved saksforberedelsen ta hensyn til de langsiktige interessene til aksje- eller egenkapitalbevisiere, investorer og andre interessenter i banken, og til allmenhetens interesser. Styreinstruksen gir nærmere beskrivelse av retningslinjer for utnevning, protokollering med videre.

## 3 Former for godtgjørelse

---

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Bankens godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer:

- Fastlønn
- Variabel lønn (bonus)
- Pensjons – og forsikringsordninger
- Ulike naturalytelser

Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser:

- Fri avis/tidsskrifter
- Fri mobiltelefon
- Lån med pant i bolig og fritidsbolig på visse vilkår
- Hjemmekontor
- Kontingenter

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønnsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av banken,
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

Bankens pensjonsordning skal være i samsvar med bankens forretningsstrategi, overordnede mål, verdier og langsiktige interesser.

## 4 Gruppering av ansatte

---

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte:

- Bankens styre og generalforsamling
- Administrerende banksjef
- Alle medlemmer av bankens ledergruppe som rapporterer direkte til administrerende banksjef (unntatt de som inngår i gruppen ansatte med kontrolloppgaver – se nedenfor)
- Avdelingsbanksjef PM avdeling Elnesvågen og Eidsvåg, Kredittsjef PM

Følgende ansatte defineres som andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering:

- Alle medarbeidere med vesentlige fullmakter til å påta banken markedsrisiko og likviditetsrisiko
- Alle medarbeidere med vesentlige fullmakter på kredittområdet, dvs fullmaktsnivå minimum tilsvarende leder BM og leder PM

Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrolloppgaver:

- Økonomiansvarlig
- Ansvarlig for risikokontrollfunksjonen
- Ansvarlig for compliancefunksjonen
- AHV-ansvarlig
- Kredittsjef
- Alle øvrige ansatte i støttefunksjoner innenfor økonomi, kreditt, risikostyring og HR

Det er ingen særskilte ordninger for ledende ansatte, ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver enn følgende:

- Fastlønn for administrerende banksjef og assisterende banksjef fastsettes av styret
- Ut over dette har ledergruppen og noen ansatte ut fra en behovsvurdering, dekket internett-abonnement hjemme som del av hjemmekontorløsning. Adm.banksjef har også rett til en fri avis og ett tidsskrift samt dekning av kontingenter for medlemskap i foreninger og organisasjoner som anses naturlige og nødvendige. Også andre kan få dekket avis eller kontingenter etter nærmere vurdering ut fra behov knyttet til stillingen.

## 5 Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse

---

### Generell ordning for variabel godtgjørelse med lik utbetaling til alle

Banken har en ordning for overskuddsdeling som gjelder alle ansatte basert på bestemte kriterier. Ekstrabetalingen er en del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv av betydning til å ta risiko på vegne av banken. Prinsipper for tildeling skal fortrinnsvis besluttes etter regnskapsårets avslutning. Det er styret som hvert år fastsetter den variable godtgjørelsen.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte.
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt, der banken enten kan benytte en lik prosentsats eller et likt beløp for alle ansatte ved beregning av den variable godtgjørelsen. Dersom det benyttes et likt beløp for alle ansatte, skal månedslønnen til den ansatte med lavest lønn legges til grunn ved beregningen. Dette gjelder ikke for stillinger som renholder og vaktmester med stillingsprosent under 20 % eller lærling.

Da bankens variable godtgjørelse ikke utgjør mer enn halvannen månedslønn pr år for den enkelte ansatte omfattes ikke bankens ordning av godtgjørelsesreglene, jfr. Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

En nærmere beskrivelse av ordningen fremgår av bedriftsavtalen.

## **6 Årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen**

---

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse. En rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen skal forelegges styret. Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner. Godtgjørelsesutvalget skal behandle rapporten før den går til styret.

Rapporten skal legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

## **7 Informasjonsplikt og rapportering av godtgjørelsesordninger**

---

I henhold til norsk lovgivning, spesielt allmennaksjeloven § 6-16a og § 6-16b (ref. forskrift om årsregnskap for banker), må norske sparebanker opplyse om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i årsregnskapet.