

## **RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I SPAREBANKEN VEST**

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Sparebanken Vest, og legges frem for vedtak i generalforsamlingen i samsvar med finansforetaksloven § 15-6, jf. allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd og allmennaksjeloven § 6-16a med tilhørende forskrifter.

Retningslinjene skal revideres ved behov, og senest i forbindelse med ordinær generalforsamling i 2025. Retningslinjene bygger på eksisterende godtgjørelsesordning fastsatt i samsvar med finansforetaksloven kap. 15 med tilhørende forskrifter.

Retningslinjene skal gjelde for lønn og godtgjørelse som er fastsatt for ledende personer etter ordinær generalforsamling i 2021 samt endringer i avtalt godtgjørelse deretter.

Med "ledende personer" menes i disse retningslinjene konsernsjef og konserndirektører som rapporterer til konsernsjef. Retningslinjene omfatter også lønn og annen godtgjørelse til ansatte som er medlem av styret.

### **1 HVORDAN RETNINGSLINJENE FREMMER BANKENS FORRETNINGSSTRATEGI, LANGSIKTIGE INTERESSER OG ØKONOMISKE BÆREEVNE**

Sparebanken Vest har som mål å være Vestlandets ledende finanshus gjennom langsiktig verdiskapning og kontinuerlig forbedring av bankens langsiktige prestasjoner. Vellykket implementering av bankens forretningsstrategi og ivaretagelse av bankens langsiktige interesser, inkludert økonomisk bæreevne, krever at banken rekrutterer og beholder prestasjonssterke og dyktige medarbeidere og ledere. Det er derfor viktig at banken kan tilby sine ledere en konkurransedyktig godtgjørelse.

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 videre balanseres mot bankens risikoeksponering og kontroll, og skal være innrettet slik at den sikrer balansert rådgivning overfor bankens kunder, og bidrar til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningen skal alltid være i henhold til gjeldende lovkrav for godtgjørelsesordninger i finansforetak.

Retningslinjene for godtgjørelse tar sikte på å gi et rammeverk for godtgjørelse til ledende personer slik at vilkårene understøtter bankens forretningsstrategi og langsiktige interesser, inkludert varig vekst og lønnsomhet balansert mot en sunn risikoeksponering.

### **2 KOMPONENTER SOM INNGÅR I GODTGJØRELSEN TIL LEDENDE PERSONER**

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

- Fastlønn
- Variabel lønn (bonus, som utbetales i egenkapitalbevis og kontantutbetalinger)
- Pensjonsytelser
- Andre goder og ytelser

### **3 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 Vest.

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 50 % av fastlønnen for ledende personer i banken. Denne balansen mellom fastlønn og variabel godtgjørelse, vil påvirke nivået for konkurransedyktig fastlønn til ledende ansatte.

### **4 VARIABEL GODTGJØRELSE**

#### **4.1 Bonusgrunnlag til ledende ansatte**

Ledende personer kan motta variabel godtgjørelse i form av bonus, som delvis utbetales kontant, og delvis i form av utdeling av egenkapitalbevis. Ordningen med variabel godtgjørelse skal være resultatavhengig uten å være risikodrivende. Den variable godtgjørelsen skal som hovedregel ikke utgjøre mer enn 50 % av den ledende personens fastlønn innenfor samme regnskapsår.

Variabel godtgjørelse i form av bonus skal fastsettes basert på en helhetlig vurdering av bankens oppnåelse av finansielle mål, samt den enkeltes oppnåelse av finansielle og ikke-finansielle mål. På denne måten skal bonus være knyttet til bankens forretningsstrategi, forretningsmål og langsiktige interesser. Grunnlaget for variabel godtgjørelse for ledende ansatte skal være bankens resultater før skatt de to siste årene og bankens soliditet.

Beløpene som avsettes til bonus, er eksklusive arbeidsgiveravgift, og feriepenger er inkludert i utbetalingen.

#### **4.2 Utbetaling/disponering av egenkapitalbevis - ledende ansatte**

Implementering av bankens forretningsstrategi og ivaretagelse bankens langsiktige interesser, inkludert økonomisk bæreevne, krever at banken har ledende personer med inngående kunnskap om bankens drift og verdiskaping. Ledende personers eierskap i banken anses å bidra til å oppnå denne kunnskapen. For å fremme langsiktig verdiskaping, skape et sterkt interessefellesskap mellom eiere og ledende personer, samt skape et sterkt retensjonselement som gjør at Sparebanken Vest kan beholde de beste lederne, skal ledende personer motta deler av sin bonusutbetaling i form av egenkapitalbevis i Sparebanken Vest.

Inntil halvparten av opptjent bonus for opptjeningsperioden skal som hovedregel utbetales kontant etter at bankens regnskap er behandlet og godkjent i generalforsamlingen. Den resterende delen skal utbetales i form av egenkapitalbevis i Sparebanken Vest, fordelt med lik andel over minst 3 år. Den ledende personen overtar eiendomsretten til bevisene når disse utdeles, dvs. med en andel innen juni året etter at kontantandelen ble utbetalt, samme andel året deretter osv.

Styret kan, etter forslag fra godtgjørelsesutvalget, beslutte annen fordeling mellom kontantdel og egenkapitalbevis (høyere andel egenkapitalbevis) og lengre frigivelsesperiode enn 3 år, i lys av den aktuelle økonomiske situasjonen.

### **4.3 Bonus for ansatte som er medlem av styret**

Ansatte som er medlem av styret, deltar i bankens generelle bonusordning for alle ansatte. Bonusen utbetales som kontantytelse.

### **4.4 Fratredelse**

Den ansatte må stå i uoppsagt stilling pr. 1. januar etter opptjeningsåret for å få utbetalt bonus.

## **5 PENSJONSYTELSE**

Den kollektive pensjonsordningen for alle ansatte – inkludert ledende ansatte – for lønn opp til 12 G<sup>1</sup> er innskuddsbasert. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i innskuddspensjonsloven.

Konsernsjef og konserndirektørene som rapporterer til konsernsjef inngår i tillegg i en pensjonsordning for konsernledelsen med lønn over 12 G. Ordningen innebærer rett til førtidspensjon lik 70 % av fast årslønn. For konserndirektører gjelder førtidspensjonen fra 65 til 67 år og for konsernsjef gjelder førtidspensjonen fra 62 til 67 år. For medlemmer av konsernledelsen som tiltrådte etter at den kollektive pensjonsordningen ble lagt om til å bli innskuddsbasert, er også alderspensjon for lønn over 12 G innskuddsbasert – med samme satser som for lønn mellom 7 G og 12 G. For medlemmer av konsernledelsen som tiltrådte før den kollektive ordningen ble lagt om til å bli innskuddsbasert, er alderspensjon lik 66 % av fastlønn over 12 G basert på 30 års opptjeningsstid. Tilleggspensjon for konsernledelsen betales over drift.

## **6 ETTERLØNNSORDNINGER**

For konsernsjef kan det inngås avtale om inntil 18 måneders etterlønn (i tillegg til ordinær lønn i oppsigelsestiden) dersom vedkommende fratrer sin stilling etter krav fra banken.

Det gjelder ingen generelle etterlønnsordninger for andre ledende ansatte. Normal oppsigelsestid for konserndirektører er seks måneder.

## **7 ANDRE GODER OG YTELSE**

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.

## **8 GODTGJØRELSE UNDER EKSTRAORDINÆRE OMSTENDIGHETER**

Ytterligere godtgjørelse kan utbetales under ekstraordinære omstendigheter, forutsatt at slike 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.

---

<sup>1</sup> Folketrygdens grunnbeløp

## **9 BESLUTNINGSPROCESS FOR ETABLERING, REVIDERING OG GJENNOMFØRING AV RETNINGSLINJENE**

Styret i Sparebanken Vest skal ha et godtgjøringsutvalg. 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.

## **10 STYRETS ADGANG TIL Å FRAVIKE RETNINGSLINJENE**

Styret kan etter forslag fra godtgjøringsutvalget 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.

Generalforsamlingen i Sparebanken Vest

24. mars 2021