

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Ansvarlig: HR-sjef, Stein Haga

Versjon	Godkjent/revidert	Endring
Versjon 1.1	Gjennomgått av revisor	
Versjon 1.2	Godkjent i styremøte 10.03.22 og forstanderskapet 23.03.2022	Oppdatert tekst pkt 2.2 og 2.3.4
Versjon 1.3	Godtgjørelsesutvalget 21.02.23	Mindre språklige oppdateringer
Versjon 1.4	Godtgjørelsesutvalget 08.02.24	Nytt kulepunkt 5 i kap 2.1 Hovedprinsipper
Versjon 2.0	Godtgjørelsesutvalget 05.02.25	Utarbeidet og tilpasset Rogaland Sparebank – mindre språklige tilpasninger
Versjon 2.1	Godtgjørelsesutvalget 05.02.26 Styremøte 10.02.2026 og forstanderskapet 25.03.2026	Mindre språklige tilpasninger, oppdatert konsernbonus avsnitt



	SIDE:
1. Bakgrunn og formål	2
1.1. Begreper og definisjoner	2
2. Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer	3
2.1. Hovedprinsipper	3
2.2. Generell lønnspolitikk	3
2.3. Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte	3
2.3.1 Fastlønn	3
2.3.2 Tildeling av egenkapitalbevis	3
2.3.3 Pensjon	4
2.3.4 Etterlønnsordning	4
2.3.5 Naturalytelser	4
2.3.6 Variabel godtgjørelse	4
2.3.7 Bonus – Konsernbonus	4
2.4. Godtgjørelse til styret	5
3. Beslutningsprosesser	5
4. Revidering av dokumentet	5

1. Bakgrunn og formål

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive bankens godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse. Dette er i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730).

Styret i Rogaland Sparebank skal i henhold til allmennaksjeloven utarbeide retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene skal behandles av og godkjennes av bankens forstanderskap ved enhver vesentlig endring, og minst hvert fjerde år.

1.1 Begreper og definisjoner

Med ledende personer menes:

- Bankens styre
- Administrerende direktør
- Bankens ledergruppe

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

2. Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

2.1 Hovedprinsipper

Rogaland Sparebank sin generelle lønnspolitikk gjelder for alle medarbeidere. Bankens retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i banken. Ledende ansatte skal ha en balansert godtgjørelsesmodell, som i tillegg til individuelle forhold, ivaretar hensynet til blant annet risiko, forretningsmessige hensyn, omdømme, samfunnsinteresser og langsiktighet.

Lønn til ledende ansatte i Rogaland Sparebank fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lønnen skal være konkurransedyktig i det lokale markedet, men banken skal ikke være lønnsledende. Lønnsnivået skal i utgangspunktet være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere i banken.
- Lønningene skal til enhver tid fastsettes med hensyn til bankens økonomiske situasjon og omdømme
- Lønssystemet skal være enkelt å forklare og administrere
- Variabel lønn skal være en del av en generell, ikke skjønsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken, og som ikke gir insentiver til å ta risiko på vegne av banken.
- Ledende ansatte, og ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil, skal ikke ha avtaler eller forsikringer som undergraver den risikoreduserende effekten av godtgjørelsesordningen eller som sikrer mot bortfall prestasjonsberettiget godtgjørelse.
- Eventuelle sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet. Som sluttvederlag regnes også innvilgelse av ikke opptjente førtidspensjonsordninger.
- Det skal ikke gis garantert variabel godtgjørelse.
- Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

2.2 Generell lønnspolitikk

Banken skal ha en etablert godtgjørelsesordning som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordninger som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav. Den totale lønnspakken skal gjenspeile rolle, erfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, markedslønn, bankens resultat og den enkelte sin prestasjon.

Godtgjørelse kan bestå av:

- fastlønn
- variabel godtgjørelse etter egne retningslinjer
- pensjon
- øvrige ansattgoder
- etterlønn

Banken har følgende målsettinger med sin lønnspolitikk:

1. bygge opp under bankens visjon, mål og forretningsmessige strategi
2. sikre at banken tiltrekker, utvikler og beholder nødvendig kompetanse
3. sikre en belønningsmodell som oppleves forutsigbar, fremtidsrettet og motiverer ansatte til å arbeide for bankens, avdelingens og egne mål
4. støtte opp under bankens bærekrafts-mål, herunder likestilling mellom kjønnene
5. sikre at alle ansatte får ta del i verdiskapningen i banken

2.3 Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og annen godtgjørelse. Fastlønnen skal være hovedelementet i ledende ansatte sin lønn. Nedenfor omtales de enkelte ytelser som benyttes:

2.3.1 Fastlønn

Fastlønnen skal være hovedelementet i ledende ansatte sin lønn. Fastlønnen skal gjenspeile rolle, erfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, markedslønn, bankens resultat og den enkelte sin prestasjon.

2.3.2 Tildeling av egenkapitalbevis

Det er strategisk viktig at ledende ansatte har en balansert godtgjørelsesmodell. En ordning med sparing i egenkapitalbevis og deretter tildeling av egenkapitalbevis understøtter dette hensynet. Ordningen sikrer interessefelleskap mellom egenkapitalbevisiere og ledende ansatte.

Alle fast ansatte i banken har anledning til å inngå avtale om sparing i form av kjøp av egenkapitalbevis i Rogaland Sparebank.

Avtale om sparing i egenkapitalbevis inngås for ett år av gangen. Arbeidstaker trekker det avtalte månedlige sparebeløp direkte fra lønnsutbetaling hver måned.

2. Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer FORTS.

Egenkapitalbevis overføres arbeidstakers sin VPS konto/ aksjesparekonto kvartalsvis etter resultatframleggelse.

Kursen på Egenkapitalbevisene som overføres er volum- vektet gjennomsnittskurs for egenkapitalbevis handlet over børs de tre påfølgende dagene etter avlagt kvartalsrapport.

Bonusbevis tildeles i januar måned, etter utløp av bindings- tiden. Bonusbevis tildeles etter følgende modell: to sparte bevis gir ett bonusbevis. (2:1)

Arbeidstaker har ikke anledning til å selge egenkapitalbevis mottatt i denne ordningen før tidligst etter utløp av bindings- tiden. Bindingstiden løper ett kalenderår etter spareåret.

Ledende ansatte kan selv velge beløpet som skal spares og skal maksimum utgjøre 7,5 % av brutto grunnlønn.

2.3.3 Pensjon

Ledende ansatte deltar i bankens pensjonsordning på samme vilkår som øvrige ansatte. Ingen ledende ansatte har pensjons- opptjening for lønnsgrunnlag over 12 G.

- Lønn mellom 0,0 og 7,1 G gir 7 % pensjonsopptjening.
- Lønn mellom 7,1 og 12 G gir 22 % pensjonsopptjening.

I tillegg er samtlige fast ansatte omfattet av felles uføre- pensjon, ektefelle/samboerpensjon og barnpensjon etter nærmere regler.

Ordinær pensjonsalder i banken er 67 år, men det er mulighet å gå av med AFP fra 62 år, og aldergrensen i banken er 70 år.

2.3.4 Etterlønnordning

Banken skal ikke ha forhåndsavtalte etterlønnordninger, med unntak av Administrerende direktør.

Administrerende direktør har frasagt seg stillingsvern mot avtalt sluttvederlag på 6 måneder fastlønn etter utløp av oppsigelsestiden. Dette er en del av arbeidsavtalen.

2.3.5 Naturalytelser

Ledende ansatte tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, eksempelvis fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndssopkobling og aviser.

2.3.6 Variabel godtgjørelse

På et strategisk nivå ønsker banken et godtgjørelses- system som tar utgangspunkt i fastlønn, men med mulighet for belønning knyttet til bankens måloppnåelse.

Rogaland Sparebank anser balanserte bonusordninger knyttet til bankens økonomiske resultater og kundetilfredshet som motiverende, engasjerende og kulturbyggende. Bankens bonusprogram skal ivareta hensynet til bankens lønnsomhet, risiko, kundetilfredshet og langsiktighet.

2.3.7 Bonus – Konsernbonus

Banken har én konsernbonusordning som er felles for alle ansatte – også ledende ansatte er omfattet av denne. Maksimal konsernbonus er 12,5 % av fastlønn. Konsernbonusens innretning og oppsett besluttes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

Bonusen skal ta utgangspunkt i bankens faktiske egenkapi- talavkastning etter skatt.

Prinsipper for Konsernbonus til ledende ansatte i Rogaland Sparebank:

- Være oppnåelig og dermed motiverende for ledende ansatte og øvrige ansatte
- Gjenspeile en gradvis økning i forventningene til bankens resultater
- Være et virkemiddel i ledelse
- Henge sammen med prognose og strategi
- Beregningen skal være basert på faktisk egenkapitalav- kastning etter skatt
- Basis for modellen er at definert meravkastning utbetales til ansatte mens resten av beholdes av banken
- Tak på 12,5 % av årlig fast grunnlønn for konsernbonus for alle ansatte
- Innslagspunktet for EK avkastning og bonusuttelling settes av styret hvert år
- Styret kan på ethvert tidspunkt endre modellen og utbeta- lingen basert på endringer i rammevilkår og inntrufne økonomiske omstendigheter

2. Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer FORTS.

2.4 Godtgjørelse til styret

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av forstanderskapet etter innstilling fra bankens valgkomite. Styremedlemmene mottar et fast honorar og ingen av medlemmene skal ha noen form for incentivordninger eller resultatavhengig avlønning. Styremedlemmene oppfordres til å benytte deler av styrehonoraret til å investere i bankens egenkapitalbevis.

Styrehonoraret skal fastsettes på et nivå som er tilpasset markedet, og i forbindelse med sin innstilling av styrehonorar skal valgkomiteen derfor se hen til utvikling i markedet.

Godtgjørelsen til styret skal reflektere styremedlemmenes kvalifikasjoner og kompetanse vurdert ut fra bankens størrelse og kompleksitet. I tillegg skal styrets ansvar, arbeidsmengde og tidsbruk reflekteres i godtgjørelsen.

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

3. Beslutningsprosesser

Det er styrets ansvar å fastsette og sørge for at banken har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg blant styrets medlemmer.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttet av styret.

Avvik fra retningslinjene:

Styret kan, innenfor gjeldende lovgiving, i enkeltstående tilfeller avvike bankens lønnspolitikk for ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.

4. Revidering av dokumentet

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av bankens forstanderskap ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom forstanderskapet ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer, eller om slike ikke finnes, i samsvar med

bankens praksis. Styret skal senest ved neste forstanderskap fremme forslag til retningslinjer.

Retningslinjene legges fram for forstanderskapet i 2026.