

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er utarbeidet av styret i Jæren Sparebank, og vedtatt i generalforsamlingen 10.04.2025 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 ordinært møte i generalforsamlingen i 2028. 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. Med "ledende personer" menes i disse retningslinjene adm. direktør og område direktører som rapporterer til adm. direktør. Retningslinjene omfatter også ansatte som er medlem av styret.

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

Banken har etablert visse generelle hovedprinsipper for bankens Godtgjørelsesordning. Banken skal ha en godtgjørelsesordning som:

- Bidrar til at banken tiltrekker og beholder den ønskede kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- Er i samsvar med bankens langsiktige interesser
- Bidrar til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- Motvirker høyere risikotakning enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer med videre
- Bidra til at kundenes interesser ivaretas og at interessekonflikter unngås

Bankens holdning til lederlønnninger er at de skal være konkurransedyktige.

2. Godtgjørelsesformer

Godtgjørelse til ledende ansatte kan inneholde følgende elementer:

- Fast lønn
- Variabel lønn
- Pensjoner
- Andre godtgjørelser

Den faste lønnen skal utgjøre hovedtyngden av lønn til ledende ansatte

3. Godtgjørelse til adm. direktør

Lønn skal fastsettes på bakgrunn av en helhetlig vurdering hvor hovedvekten legges på følgende forhold; finansielt resultat, medarbeidertilfredshet, kundertilfredshet og bankens omdømme.

I tillegg kan gis naturalytelser som bilordning, aviser/tidsskrifter, fri internett og fri mobil. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller i tråd med markedsmessig praksis og bør ikke være vesentlig i forhold til avlønning.

For øvrig skal adm. direktør ha samme rettigheter hva gjelder personalforsikringer, rentevilkår på lån, event bonusavtale og andre goder som øvrige ansatte.

4. Godtgjørelse til øvrige ledende ansatte

Lønnen fastsettes ut fra behovet for å gi konkurransedyktige betingelser. Lønnen bør sikre at banken trekker til seg og beholder ledende ansatte med ønsket kompetanse og erfaring.

I tillegg kan gis naturalytelser som bilordning, aviser/tidsskrifter, fri internett og fri mobil. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller i tråd med markedsmessig praksis og bør ikke være vesentlig i forhold til avlønning.

Ledende ansatte skal ha samme rettigheter hva gjelder pensjon, personalforsikringer, rentevilkår på lån og event bonusavtale og andre goder som øvrige ansatte.

5. Spareprogram i EK-bevis

For å fremme langsiktig verdiskaping samt skape et sterkt interessefellesskap mellom eiere og ledende ansatte, vurderes det som positivt om ledende ansatte eier egenkapitalbevis i Jæren sparebank.

Ledende ansatte kan delta i rabatterte spareprogrammer i bankens egenkapitalbevis.

6. Bonusordning

Banken har en generell, kollektiv bonusordning for ansatte, inkludert ledende ansatte. Bonusen er uavhengig av den enkeltes lønnsnivå og tildeles etter stillingsbrøk for det året bonusen gis. Maksimalt beløp per ansatt skal utgjøre mindre en halvannen gang månedslønn til den ansatte med lavest lønn

Ansatte som er medlem av styret, deltar også i bankens generelle bonusordning.

7. Etterlønnssordninger

Som kompensasjon for fraskrivelse av stillingsvern for adm. direktør kan det inngås avtale om inntil 12 måneders etterlønn (i tillegg til ordinær lønn i oppsigelsestiden) dersom vedkommende fratrer sin stilling med umiddelbar virkning etter krav fra banken.

Det gjelder ingen generelle etterlønnssordninger for andre ledende ansatte.

Normal oppsigelsestid for adm. direktør er 6 måneder og for øvrige ledende ansatte 3 måneder.

8. Pensjonsordning for lønn over 12G

Banken har etablert en egen pensjonsordning for lønn over 12 G som gjelder alle ansatte i banken. Ordningen er en innskuddsbasert pensjonsordning finansiert over drift og med samme satser som for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

9. Godtgjørelse under ekstraordinære omstendigheter

Ytterligere godtgjørelser kan avtales under ekstraordinære omstendigheter, forutsatt at slike ekstraordinære ordninger kun gjøres på individnivå med sikte på å enten beholde en ledende ansatt eller ved rekruttering. Det forutsettes at samlet godtgjørelse er innenfor rammene for godtgjørelsesordningen som kan benyttes i finansforetak.

10. Beslutningsprosess for etablering, revidering og gjennomføring av retningslinjene

Godtgjørelsesutvalget i banken består av hele styret som forbereder styrets forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Besluttede retningslinjer skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside etter at generalforsamlingen har vedtatt retningslinjene.