

Retningslinjer for lønnsfastsettelsen for BN Bank ASA

Godkjent av styret 27.1.2021, styresak 13/21

Styresak		Retningslinjer for lønnsfastsettelsen for BN Bank ASA	
<i>Til:</i>	<i>Dato:</i>	<i>Sak nr:</i>	
Styret i BN Bank ASA	2021.01.27.	13/21	
<i>Fra:</i>	<i>Saksbehandlet av:</i>		
Svein Tore Samdal	Trond Søråas		
<i>Annet:</i>			
Behandlet i bankens kompensasjonsutvalg 26.01.2021			

Revisjonshistorikk

Dato	Versjon	Beskrivelse	Forfatter
17.04.12	1	Ny versjon	Børge Godhavn
23.04.12	1.01	Lagt til begrensning ift utbetalingstidspunkt i kap 6.2.1	Børge Godhavn
27.02.2014		Gjennomgått og tilpasset	Anita Finserås Bretun
13.03.2015		Gjennomgått og tilpasset	Anita Finserås Bretun
19.01.2018		Gjennomgått og tilpasset	Anita Finserås Bretun
12.03.2020		Årlig oppdatering. Gjennomgått og tilpasset	Trond Søråas
22.01.2021		Årlig oppdatering. Gjennomgått og tilpasset	Trond Søråas

Godkjenning

Dato	Versjon	Beskrivelse
170412	1	GH godkjente dok
09.04.15		GH godkjente dok
23.01.18		
12.03.2020		Styret godkjente dokumentet
27.01.2021		Styret godkjente dokumentet

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Definisjoner	1
3	Hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse	2
4	Fast godtgjørelse – lønssystem og lønnsfastsettelse.....	3
4.1	Stillingsnivå	3
4.2	Lønnsutvikling.....	4
5	Andre faste ytelser	4
5.1	Pensjon	4
5.2	Naturalytelser relatert til stilling	4
5.3	Generelle naturalytelser	4
6	Andre forhold	5
6.1	Kompensasjonsutvalg.....	5
6.2	Offentliggjøring.....	5
6.3	Avtaler om sluttvederlag	5

1 Innledning

Dette dokumentet beskriver BN Banks retningslinjer for lønnsfastsettelsen i samsvar med finansforetaksloven kap. 15 og finansforetaksforskriften kap. 15, samt Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om godtgjørelsesordninger i finansforetak.

Godtgjørelsesordningene skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av, og kontroll med, foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter. Banken vil ta hensyn til måloppnåelse på bærekraft og samfunnsansvar i kompensasjonsordninger og prestasjonsvurderinger.

BN Bank arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i henhold til kravene i likestillingslovens § 26, og bankens godtgjørelsesordninger skal bidra til å nå disse målene. I tråd med likestillingslovens § 26 A skal banken i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva banken gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Foretaket skal etter Capital Requirements Regulation (CRR) offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning, herunder informasjon om hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse, kriterier for fastsettelse av eventuell variabel godtgjørelse, samt kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte, til ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, til andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse samt til ansatte med kontrolloppgaver. Utdrag fra disse retningslinjene vil inngå som en del av bankens årsrapport.

Dette dokumentet beskriver godtgjørelsesordningen i BN Bank og retningslinjer for lønnsfastsettelsen for 2021, og hvordan den samsvarer med ovennevnte lov og forskrift. Godtgjørelsesordningen omfatter alle bankens ansatte.

2 Definisjoner

- *Godtgjørelse*: All lønn og annen godtgjørelse som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a.
- *Fast godtgjørelse*: Utbetalinger og fordeler som tildeles uten hensyn til prestasjoner og resultat som beskrevet i seksjon 7 av den europeiske banktilsynsmyndighetens (EBA) retningslinjer. 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-skjønsmessige kriterier
 - godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
 - den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
 - ikke gir incentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppnåelse.
- *Variabel godtgjørelse*: All lønn og annen godtgjørelse som faller utenfor definisjonen av fast godtgjørelse.
- *Identifisert personell*: Ansatte som direkte eller indirekte har vesentlig innflytelse på foretakets risikoeksponering er Identifisert personell. Denne klassifiseringen inkluderer både kvalitative og kvantitative kriterier. Ansatte i denne kategorien omfattes av de særskilte reglene om godtgjørelse i Finansforetaksforskriften §§ 15-4 – 15-7. Alle ledende ansatte (herunder Ledergruppen), risikotakere, tillitsvalgte og ansatte med

kontrollfunksjoner er omfattet, med mindre det kan godtgjøres at de ikke har vesentlig innflytelse på foretakets risikoeksponering.

- *Ledergruppen*: Administrerende direktør, viseadministrerende direktør, direktør risiko og compliance, direktør personmarked og direktør økonomi og finans, ledere av vesentlige forretningsområder / geografiske områder, ledere av forretningsområder eller funksjoner som har vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering (eksempelvis likviditetsstyring, kredittgivning, kapitalforvaltning, aktivaallokering), ledere av kontrollfunksjoner, eksempelvis risikostyring, compliancefunksjon og internrevisjon utgjør Ledergruppen.

3 Hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse

Den totale økonomiske godtgjørelsen for bankens ansatte består av to hovedkomponenter:

1. Den første delen omhandler grunnlønn/fastlønn som følger av kompetansekrav til stillingen og individuell lønnsutvikling basert på leders vurdering av kompetanse(utvikling), prestasjoner og måloppnåelse. Disse er omtalt i kapittel 4.
2. Den andre delen består av pensjonsordninger, forsikringer og andre faste ytelser. Disse er omtalt i kapittel 5.

Punkt 1 er hjemlet i bedriftsavtalen mellom selskapet og Finansforbundet i BN Bank ASA.

Fastlønnen blir vurdert årlig i en fast prosess for individuelle lønnsjusteringer i tillegg til de generelle tillegg som følger av sentrale forhandlinger. Bedriftsavtalen setter føringer for vurdering av individuelle justeringer.

Banken kan i begrenset grad benytte ordninger for variabel godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling, og variabel godtgjørelse som ikke utbetales umiddelbart skal reduseres dersom resultatutviklingen i banken eller etterfølgende resultater tilsier dette.

Følgende variable godtgjøringsordninger kan benyttes:

Generelle engangstillegg

Banken kan benytte ekstrabetaling som del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk som omfatter hele selskapet, og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken. Det benyttes en lik prosentsats i ft. månedslønn for alle ansatte. Generelt engangstillegg kan ikke utgjøre mer enn halvannen månedslønn per år

Individuelle engangstillegg

Individuelle engangstillegg kan ikke tildeles identifisert personell. Individuelle engangstillegg skal være basert på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og bankens resultat. Kriteriene skal være forhåndsfastsatte, og måleperioden skal være minst et år. Individuelle engangstillegg gis i form av kontant betaling.

Samlede engangstillegg (generelle og individuelle) kan ikke utgjøre mer enn halvannen månedslønn per år.

4 Lønnssystem og lønnsfastsettelse

BN Bank har gjennom mange år fått avstemt lønnsnivåene i organisasjonen gjennom markedstilpasninger ved nyansettelser og gjennom forhandlinger med Finansforbundet i BN Bank ASA. Banken har tidligere benyttet seg av sammenlikninger med eierbankenes nivåer både uformelt og gjennom SpareBank1 Gruppens HR-avdeling og deres «benchmarksystem» FAKIS. Slike sammenlikninger har imidlertid ikke vært gjennomført i løpet av det siste året.

For å styrke bankens konkurransekraft må godtgjørelsespolitikken til enhver tid bidra til å tiltrekke og beholde relevant kompetanse. En prestasjonsfremmende godtgjørelsespolitikk er et viktig strategisk virkemiddel i så måte, samtidig som ordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

BN Bank skal ha en konkurransedyktig godtgjørelsesordning som bidrar til å rekruttere og beholde medarbeidere med relevant kompetanse for å innfri bankens strategiske mål og fokusområder. BN Bank følger et likelønnsprinsipp som innebærer at medarbeidere i banken skal lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn.

4.1 Stillingsnivå

Alle stillinger i BN Bank ASA som avlønnes på regulativlønn er plassert på et stillingsnivå. Plassering av stillinger på nivå gjennomføres for å kunne sammenlikne BN Banks ulike stillinger (både internt og eksternt). Det benyttes en metode (FAKIS) som vurderer stillingens innhold i forhold til:

- Vurderingsevne
- Planlegging og ledelse
- Mellommenneskelige relasjoner
- Ansvar
- Utdanning og erfaring
- Fysiske og mentale ferdigheter
- Arbeidsforhold

Lønnssystemet har lønnsgrupper fra kategori 1 – 15 der innplassering i systemet skjer med utgangspunkt i referansestillinger.

Dersom det er stillinger som det ikke finnes referansestillinger til, gjennomføres det en egen stillingsvurdering av den aktuelle stillingen. Det blir i neste omgang en referansestilling. BN Bank har fastsatt minstelønn i forhold til stillingsnivå.

BN Bank vil evaluere bruken av FAKIS i 2020, både generelt og spesielt opp imot forhandlinger med Finansforbundet i BN Bank om eventuelt nytt lønnsystem.

4.2 Lønnsutvikling

Regulering av lønn skjer på to måter:

1. Sentral regulering av lønn til ansatte som er lønnet innenfor lønnsregulativ i henhold til tariffavtale mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) og Finansforbundet. Sentral regulering av lønn gjøres med virkning fra 1. mai hvert år.
2. Personlig tillegg og evt. individuelle engangstillegg i h. t. punkt 3, gis etter gjennomført individuell vurdering av blant annet leveranse, holdninger og adferd, samt kompetanse og markedsverdi. Personlige tillegg gis med virkning fra 1. juli hvert år.
3. Banken er i Bedriftsavtalen med Finansforbundet forpliktet til å gi opprykk på minst et lønnstrinn etter endt godkjent utdanning på minimum 15 studiepoeng, og banken er forpliktet i henhold til tariffavtalen med Finansforbundet å gi opprykk på minst et lønnstrinn til ansatte som kommer tilbake etter foreldrepermisjon med en varighet på minimum 5 måneder.

5 Andre faste ytelser

5.1 Pensjon

Alle ansatte som i løpet av et kalenderår utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mer enn 20% av fullstilling, omfattes av BN Banks tjenstepensjonsordninger.

Ansatte meldes inn i innskuddsbasert pensjonsordning gjennom SpareBank1 Liv og Pensjon. Årlig innskudd tilsvarer 7 % av lønn mellom 0 og 7,1 G, og 15 % av lønn mellom 7,1 og 12 G.

For ansatte med årslønn over 12 G, tegnes avtale om sparing. Innskudd tilsvarer 16 % av årslønn over 12 G. Innskudd innberettes på lik linje med lønn.

Pensjonsordningene ligger fast uavhengig av bankens økonomiske utvikling, det ligger derfor ikke noen incentivordning knyttet til disse.

5.2 Naturalytelser relatert til stilling

BN Bank relaterer de fleste naturalytelser til stillingens nivå og ansvarsområde. Følgende naturalytelser kan benyttes:

- Bilordning
- Fri avis / tidsskrift
- Fri mobiltelefon
- Fritt bredbånd
- Tilskudd til dekning av fagforeningskontingent
- Støtte til videreutdanning

5.3 Generelle naturalytelser

Samtlige ansatte dekkes av selskapets personalforsikringer. Personalforsikringene omfatter foruten yrkesskade/-sykdom, også ulykkesforsikring-fritid, annen sykdom enn yrkessykdom, gruppeliv, reiseforsikring og helseforsikring.

Fast ansatte har anledning til å søke om lån til boligformål, med gunstig rente. Hver ansatt kan låne inntil kr 4 000 000,- med rabatterte rentesats. Rentesatsen er -0,85% poeng av beste kunderente. Rentefordelen mellom normrente og rente på ansattelån beskattes. Ansatte i BN Bank har tilgang til subsidiert kantineordning. I Oslo trekkes kr 450,- pr måned, mens egenandelen i Trondheim er kr 400,- pr måned.

Ansatte i BN Bank har anledning til å leie leilighet i Spania til gunstig leie. BN Bank disponerer også en leilighet i Oslo, som leies ut til ansatte når den ikke er disponert i arbeidsforhold.

Naturallytelser innberettes i tråd med det til enhver tid gjeldende skattelovgivning og forskrifter.

6 Andre forhold

Styret skal iht. finansforetaksforskriftens § 15-2 fastsette og sørge for at banken til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen i selskapet.

6.1 Kompensasjonsutvalg

BN Banks kompensasjonsutvalg består av styrets leder og 2 styremedlemmer, hvorav det ene styremedlemmet skal være ansattrepresentant. Utvalgets mandat er å:

- Forberede og fremme forslag for styret om godtgjørelse til administrerende direktør
- Forberede saker for styret om godtgjørelsesordningen i henhold til forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner

6.2 Offentliggjøring

I årsberetningene for BN Bank og datterselskaper redegjøres det for godtgjørelsesordning og nivå på godtgjørelse til ledende ansatte.

Fra og med inntektsåret 2020 er det mer omfattende offentliggjøringskrav for godtgjørelsesordningen og dens praktisering enn tidligere. De nye kravene er et resultat av at EUs kapitalkravsregelverk trådte i kraft i Norge 31. desember 2019. Kravene er beskrevet i detalj i Capital Requirements Regulation artikkel 450 som det henvises til i CRR/CRD IV-forskriften.

6.3 Revisjon og rapportering

Administrasjonen skal etter forskriften minst årlig utarbeide en skriftlig rapport om hvordan godtgjørelsesordningen i selskapet praktiseres. Rapporten vil legges frem for kompensasjonsutvalget og selskapets styre, og gjennomgås av internrevisjonen. Rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

6.4 Avtaler om sluttvederlag

Direktør Bedriftsmarked, direktør risikostyring og direktør økonomi og finans har alle avtaler om etterlønn i en periode etter oppsigelsestiden.

I henhold til avtalene om etterlønn kan lønnsbetingelsene opprettholdes i inntil 12 måneder utover avtalt oppsigelsestid. Avtalene om etterlønn gjelder bare hvis det er banken som tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, og inntekter fra andre kilder i etterlønnperioden skal i sin helhet gå til fradrag i etterlønnen. Avtalene om etterlønn er tilpasset de resultater som

er oppnådd over tid, og utformet slik at manglende resultater ikke blir belønnet. Avtalene tar forbehold om at det kan komme på tale å holde tilbake hele eller deler av etterlønnen dersom det i oppsigelsestiden eller i løpet av etterlønsperioden kommer frem forhold hvor den ledende ansatte har gått ut over sine fullmakter og eller har tatt risiko som har som konsekvens at foretakets resultat har blitt negativt påvirket.

Banken tilbyr ikke lenger nye etterlønsavtaler som en del av sin lederlønsordning.