

Retningslinjer om fastsetjing av løn og anna godtgjeriing til leiande personar

Om retningslinjene

Retningslinjene regulerer løn og anna godtgjeriing til leiande personar i Voss Veksel- og Landmandsbank ASA (heretter omtala: «Banken»), jf. allmennaksjelova § 6-16 a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjeriing for leiande personar.

Leiande personar er definert i samsvar med allmennaksjelova § 6-16 a. andre ledd. Vurdering av administrativt leiande funksjonar er gjort i samsvar med marknadmisbruksforordninga (MAR) artikkel 3 (25).

Godtgjeriing omfattar alle fordelar ein person tek i mot i kraft av sin posisjon som leiande person i Banken. Godtgjeriingar som ein person tek i mot i kraft av å vera tilsett i Banken, og ikkje i kraft av å vera leiande person, er ikkje omfatta av retningslinjene.

Løn og andre godtgjeringsordningar til leiande personar i Banken

Alle Banken sine godtgjeringsordningar til leiande personar skal vera faste ytingar. Banken skal ikkje ha ordningar for variabel godtgjeriing eller individuell bonus til leiande personar. Oversikt over dei godtgjeringsordningane Banken kan tildela leiande personar og kven som fastset desse går fram av tabell 1.

Tabell 1: Godtgjeringsordningar Banken kan tildela leiande personar og kva organ som fastset desse

Rolle	Fastløn	Pensjon	Etterlønnsordning	Naturalytingar*	Bilgodtgjersle	Fast honorar	Møtegodtgjersle	Fastsett av
Adm. banksjef	X	X	X	X	X			Styret
Økonomisjef	X	X		X	X			Adm. banksjef
Styreleiar						X		Generalforsamling
Styremedlem						X		Generalforsamling
Varamedlem styret						X		Generalforsamling
Medlem valnemnd							X	Generalforsamling

*) Naturalytingar omfattar naudsynte ytingar av tenestleg behov, som t.d. fri mobiltelefon og breiband/heimekontorløyising

- Pensjonsordningar til leiande personar skal vera innskotsbaserte på linje med andre tilsette i banken. Viss styret inngår avtale med adm. banksjef om plikt til å tre i frå stillinga før pensjonsalder, kan styret gjera tilleggsavtale om kompensasjon for tidleg pensjonering. Adm. banksjef p.t. har ei plikt til å tre i frå stillinga ved fylte 65 år, og det er inngått ein avtale om kompensasjon for tidleg pensjonering.
- Naturalytingar og bilgodtgjersle skal kun verta tildelte basert på tenestlege behov.
- Godtgjeriing i form av pensjon, naturalytingar og bilgodtgjersle skal til ei kvar tid ikkje utgjera meir enn 35 prosent av samla godtgjeriing til leiande personar som kan verta tildelte denne type godtgjeriingar, jf. tabell 1.

- For leiande personar som er tilsette i Banken, skal varigheita på godtgjeringsordningane vera avtalefesta mellom Banken og den leiande personen og til ei kvar tid vera i tråd med krava i arbeidsmiljølova § 15-3. Godtgjeringsordningane til leiande personar, som definert i denne retningslinja, har med unntak av adm. banksjef p.t. varigheit tilsvarande ei avtalefesta gjensidig oppseiingstid på tre månadar.
- Styret kan inngå førehandsavtale med adm. banksjef der stillingsinnehavar ikkje er omfatta av reglar om oppseiing i arbeidsmiljølova kapittel 15, mot avtale om etterløn ved fråtrekken. Styret kan i slike tilfelle inngå avtale om etterløn på maksimalt 18 månadar rekna frå det tidspunktet vedkommande trer i frå stillinga. Adm. banksjef p.t. har sagt frå seg reglane om oppseiing i arbeidsmiljølova kapittel 15, og det er gjort avtale om 18 månadar etterløn frå det tidspunktet styret i Banken eventuelt ber vedkommande tre i frå stillinga.
- Varigheita på godtgjeringsordningane til styreleiar, styremedlemar, varamedlemar til styret og medlemar av valnemnda, tilsvarar perioden den einskilde er vald for. Styreleiar og styremedlemar vert valde for ein periode på to år, mens varamedlemar til styret og medlemar av valnemnda vert valde for eit år.

Føremål med godtgjeringsordningar til leiande personar i Banken

Banken sitt føremål går fram av banken sine vedtekter. Banken skal vera ein sjølvstendig, frittstående og velsedd forretningsbank med hovudsete på Voss. Forretningsideen til Banken er å levera konkurransedyktige finansielle tenester til kundar i banken sitt marknadsområde. Banken skal vera framtidsretta og offensiv, med sunn vekst forankra i sjølvstende.

Retningslinjene for godtgjeringsordningar skal bidra til Banken sin ovanfor nemnte forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bereevne.

Banken sine godtgjeringsordningar til leiande personar skal til ei kvar tid vera konkurransedyktige samanlikna med tilsvarande roller i andre bankar på same storleik og andre leiande stillingar i banken sitt marknadsområde. Banken kan gjennom dette tiltrekka seg og halda på naudsynt kompetanse for å realisera strategi og målsetnader innafor dei til ei kvar tid gjeldande rammevilkår. Nivået på godtgjeringsordningar skal på same tid vera utforma med omsyn til å ta i vare banken si økonomiske bereevne.

Godtgjeringsordningane skal bidra til at leiande tilsette sine insentiv til ei kvar tid er i tråd med Banken sine langsiktige interesser og omsynet til Banken sin soliditet og lønsemd. I dette ligg det at Banken ikkje skal ha ordningar for variabel godtgjering eller individuell bonus til leiande personar. Denne type ordningar kan medverka til overdriven risikotaking, spesielt i ein mindre bank med stor grad av sentraliserte fullmakter. Omsynet til godtgjeringsordningane for øvrige tilsette i Banken, tilseier også at det ikkje skal vera eigne variable godtgjeringsordningar for leiande personar i Banken, og at dei faste godtgjeringsordningane til leiande personar som hovudregel skal vera dei same som for øvrige tilsette.

Prosess for utarbeiding, vedtak, rapportering og offentliggjerings

Retningslinjene er utarbeida og førebudde av Banken sitt godtgjeringsutval med bistand frå Banken sin uavhengige kontrollfunksjon. Retningslinjene er vedtekne som styret sitt framlegg til

generalforsamlinga i styremøte den 11. mars 2025. Retningslinjene skal verta handsama og godkjent av generalforsamlinga ved ein kvar vesentleg endring og minst kvart fjerde år. Styret i Banken har ikkje under noko omstende anledning til å fråvika retningslinjene utan at reviderte retningslinjer vert handsama og vedtekne av generalforsamlinga.

Dette er ein revisjon av retningslinjene som fyrste gong vart samrøystes godkjent av generalforsamlinga 29. april 2021. Retningslinjene skal utan opphald verta offentleggjort på Banken sine nettsider.

Styret skal for kvart rekneskapsår utarbeida ein rapport som gir ei samla oversikt over utbetalt og inneståande løn og godtgjering omfatta av retningslinjene, jf. allmennaksjelova § 6-16 b. andre ledd. Banken sitt godtgjeringsutval skal førebu rapporten og leggja denne fram for styret. Generalforsamlinga skal halda ei rådgjevande avstemming over rapporten i ordinær generalforsamling. Revisor skal før rapporten vert handsama i generalforsamlinga kontrollera at rapporten inneheld opplysningar som går fram av lov og forskrift.

Rapporten skal utan opphald verta offentleggjort på Banken si nettside etter at ordinær generalforsamling er avhalden. Rapporten skal vera tilgjengeleg i ein periode på ti år.