

Til

Medlemmer av representantskapet i SpareBank 1 BV

Medlemmer av styret i SpareBank 1 BV

Revisor

Tønsberg, 18. mars 2021

INNKALLING TIL ORDINÆRT REPRESENTANTSKAPSMØTE

I henhold til finansforetakslovens § 8-3, jfr. lov om allmennaksjeselskap §§ 5-5 til 5-11b, innkalles det til møte i bankens representantskap:

Sted: Telefonmøte/Microsoft Teams

Dato: **Torsdag 8. april 2021**

Tidspunkt: **Kl. 18.00**

På grunn av fortsatt usikkerhet mht. situasjonen knyttet til koronaviruset (COVID-19) vil representantskapsmøtet bli arrangert elektronisk. Møtedeltakelse kan enten skje per telefon eller med Teams.

Hvis man ønsker å delta per telefon benyttes følgende telefonnummer og kode:

Telefon: +47 21 40 21 25

Konferanse-ID: 991 855 042#

Dersom man ønsker å delta via Teams, benyttes denne linken: [Bli med på Teamsmøte](#).

For at vi skal ha god tid til autentisering av deltakerne, ber vi om at alle logger seg på møtet allerede kl. 1745. Dersom det skulle oppstå problemer med oppkoblingen ber vi om at du ringer Marianne S. Evensen på telefon 95045324.

Av samme grunn som nevnt ovenfor, utgår den tradisjonelle middagen etter representantskapsmøtet. Vi håper imidlertid å kunne gjennomføre denne på et senere tidspunkt.

DAGSORDEN:

SAK 1: **Åpning av ved representantskapets leder/valg av møteleder**

SAK 2: **Opprettelse av fortegnelse over fremmøtte representanter**

SAK 3: **Valg av to personer til å undertegne protokollen sammen med møteleder**

SAK 4: **Godkjennelse av innkalling og dagsorden**

- SAK 5: Godkjennelse av årsregnskapet for 2020 for SpareBank 1 BV (beslutning):**
Årsregnskap, tilleggsopplysninger til resultatregnskap og balanse, herunder styrets forslag til overskuddsdisponering og utbytte ligger tilgjengelig på bankens [nettsider](#).
- SAK 6: Godkjennelse av revisors honorar for revisjon av SpareBank 1 BV i 2020 (beslutning)**

Forslag til revisors honorar vil fremgå av årsregnskapet (note 21).
- SAK 7: Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i SpareBank 1 BV for 2020 (orientering)**

Saken ligger vedlagt.
- SAK 8: Fullmakt til opptak av ansvarlig lånekapital og fondsobligasjonslån (beslutning)**

Styrets begrunnelse og forslag til vedtak følger vedlagt.
- SAK 9: Revisjon av honorarer til bankens tillitsvalgte (beslutning)**

Forside og valgkomitéens innstilling følger vedlagt.
- SAK 10: Eventuelt**

Praktiske opplysninger:

Vi ber om tilbakemelding på om du vil delta eller ikke senest 2. april 2021 ved å bruke denne [linken](#). Ta kontakt med Håvard Hordvik om det skulle være praktiske spørsmål knyttet til ovennevnte.

Epost: havard.hordvik@sparebank1bv.no
Tlf: 95043568

Med vennlig hilsen
SpareBank 1 BV

Finn Haugan (sign.)
Styrets leder

Til:	Representantskapet i SpareBank 1 BV
Fra:	Styret i SpareBank 1 BV
Dato:	18.3.2021
Møtedato:	8.4.2021
Saksnr	7/2021
Sakstype:	Orientering
Sak:	Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i SpareBank 1 BV for 2020

Bakgrunn

Det sentrale rammeverket for de krav som oppstilles til godtgjørelsesordningen fremgår av finansforetaksloven kapittel 15 og forskrift om godtgjørelsesordning av 19.12.2016. I tillegg Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak.

BV skal minst en gang i året foreta en rapport om praktiseringen av godtgjørelsesordningen for ledende ansatte. Rapport om praktisering av godtgjørelse er utarbeidet slik at innholdet kan benyttes direkte som note i årsregnskapet for 2020 og i møte i Representantskapet i mars.

Prosess

- Policy for godtgjørelse 2020 for Sparebank 1 BV morbank ble vedtatt av Styret 16. januar 2020.
- Internrevisor Ernst & Young AS leverte i Q2 2020 en uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningen for 2019. De bekreftet den gang at SpareBank 1 BVs godtgjørelsesordning og praktiseringen av denne i 2019 oppfyller gjeldende regelverk.
- Nytt for 2020 er endringer som følge av Finanstilsynets rundskriv 2/2020. Disse innspillene er tatt med i policy for godtgjørelse 2021

Vurdering

Vedlagte rapport gjelder 2020 og er også bli omtalt i årsregnskap for 2020. Det er ingen vesentlige endringer i praktisering av godtgjørelse 2020 med unntak av ovennevnte tilpasning og enkelte presiseringer.

Forslag til vedtak

Representantskapet tok styrets rapport for praktisering av godtgjørelsesordningen i SpareBank1 BV for 2020 til orientering.

Vedlegg: Rapport for praktisering av godtgjørelsesordningen i SpareBank 1 BV for 2020

Vedlegg

Godtgjørelse for ledende ansatte – 2020

Innledning

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for 2020 er i henhold til Finansforetaksloven kapittel 15 og finansforetaksforskriften § 15,2.

Sparebank 1 BV sin godtgjørelsesordning

Policy for godtgjørelse i SpareBank1 BV 2020 ble vedtatt av styret 16. januar 2020. Retningslinjene omfatter Sparebank 1 BV morbank. Retningslinjene omfatter fastlønn, variabel godtgjørelse og ansattgoder (pensjon, forsikringer og øvrige ansattgoder). Det er særskilte regler for ledende ansatte. For datterselskapene er det egne retningslinjer.

Sparebank 1 BV sin policy for godtgjørelse skal:

- bidra til måloppnåelse og ønsket atferd
- bidra til å tiltrekke og beholde relevant kompetanse
- fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med bankens risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter
- være i samsvar med gjeldende regelverk

Den samlede godtgjørelsen skal være konkurransedyktig men ikke lønnsledende. Godtgjørelse skal bygge på likelønnsprinsippet, uavhengig av kjønn.

Godtgjørelsesutvalg

Styret i SpareBank 1 BV har opprettet et godtgjørelsesutvalg som består av tre styremedlemmer hvorav den ene er ansatt representant. Utvalget skal forberede saker for styret og har i hovedsak ansvar for å:

- årlig vurdere og foreslå total lønn og annen godtgjørelse for administrerende direktør
- årlig behandle konsernets policy for godtgjørelse inkl. modell for resultatbasert belønning
- innstille på ramme for resultatbasert belønning
- påse at praktiseringen av konsernets godtgjørelsesordning er i henhold til gjeldene regler.

Utvalget skal også kunne benyttes som rådgivende instans for administrerende direktør ved fastsettelse av vilkår for konsernledergruppen.

Veiledende retningslinjer for det kommende regnskapsåret**Godtgjørelse til administrerende direktør**

Den samlede godtgjørelse til administrerende direktør består av fastlønn (hovedelement), variabel godtgjørelse, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger. Fastlønn og variabel godtgjørelse fastsettes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Vurderingen tar utgangspunkt i oppnådde resultater på definerte målområder i henhold til balansert målstyring, individuelle prestasjoner samt lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger.

Variabel godtgjørelse kan opptjenes årlig, men skal være basert på resultater og oppnådde mål siste to år. Administrerende kan motta resultatbasert belønning på lik linje med øvrige ansatte basert på vedtatt modell for resultatbasert belønning. Naturalytelser følger tilsvarende praksis som øvrige ledende ansatte.

Det er inngått egen pensjonsavtale med administrerende direktør. Pensjonsavtalen medfører en utbetaling av pensjon på 70 % av årslønn uten avkortning frem til fylte 67 år, med anledning til å fratre fra fylte 62 år. Etter fylte 67 år avkortes beløpet forholdsmessig i forhold til antall opptjeningsår < 30 år. Beregnet pensjonsforpliktelse er plassert i fond som er pantsatt til fordel for administrerende direktør. I forbindelse med inngåelse av intensjonsavtale om sammenslåing med Sparebank1 Telemark, er det utarbeidet en tilleggsavtale.

Administrerende direktør har ordinær oppsigelsestid på 6 måneder. Administrerende direktør har avtale om 12 måneders etterlønn mot fraskrivelse av oppsigelsesvernet. Avtalen har en mulighet for avkortning til 6 måneder etter fylte 59 år gitt visse vilkår.

Godtgjørelse til øvrig konsernledelse

Administrerende direktør fastsetter godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen etter forankring med styreleder. Godtgjørelsen fastsettes etter vurdering av oppnådde resultater, individuelle prestasjoner samt vilkår i markedet for de ulike områdene.

Konserndirektører mottar resultatbasert belønning på lik linje med øvrige ansatte basert på vedtatt modell for resultatbasert belønning. Konserndirektører er medlem av bankens generelle pensjonsordning for lønn inntil 12G. Det foreligger en førtidspensjonsavtale med én av konserndirektørene, med rett til å fratre ved fylte 62 år og med en ytelse på 70 % av pensjongivende inntekt samt en tilleggspensjon på 70 % for lønn over 12G. Ingen konserndirektører har etterlønnsavtaler.

Modell for resultatbasert belønning

Modell for resultatbasert belønning (variabel belønning) gjelder samtlige ansatte i morbank. Resultat vurderes ut ifra på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier (vektet balansert målkort). Variabel godtgjørelse baseres på en kombinasjon av vurdering av banken som helhet, den enkelte avdeling og den ansattes måloppnåelse. Resultatbasert belønning skal maksimalt utgjøre 10 % av brutto lønn.

Modell for resultatbasert belønning er to-delt. Styret vedtar endelig ramme basert på en samlet vurdering av måloppnåelse. Ved måling av resultater og måloppnåelse blir også parameterne for

risiko, likviditet og soliditet vurdert. 50 % av tildelt ramme utbetales som bonus til alle ansatte i morbank med et likt kronemessig beløp for samtlige ansatte. Resterende 50 % av tildelt ramme fordeles ut som individuell godtgjørelse basert på resultater og måloppnåelse i henhold til balanserte målkort på team, avdeling eller enhet. Utbetalingen skjer årlig og etterskuddsvis etter at årsregnskapet er behandlet i styret.

Godtgjørelse til ledende ansatte

Øverste leder for den enkelte virksomhetsområde ivaretar styring og kontroll av risiko i egen virksomhet gjennom sitt lederskap. Totalt 19 personer er definert som ledende ansatte eller risikotakere. Administrerende i datterselskapene er vurdert som ikke risikotakere.

Variabel godtgjørelse til identifiserte ansatte er basert på modell for resultatbasert belønning som omtalt ovenfor. Grunnlaget for vurdering av variabel godtgjørelse baseres på foretakets resultater i periode på minst to år.

Ansatte med kontrolleroppgaver (risikostyring og compliance) samt tillitsvalgte inngår i ordinær modell for resultatbasert belønning. Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver skjer uavhengig av resultater i virksomheten de kontrollerer.

Halvparten av den individuelle belønningen blir utbetalt som lønn første året. Resterende del fordeles over tre år og kan derved ikke disponeres fritt av den enkelte. Samlet variabel godtgjørelse til identifiserte ansatte følger vedtatt modell for resultatbasert belønning inkludert regelen om maksimalt 10 % av brutto lønn.

Total godtgjørelse for ledende ansatte utgjorde 27,4 millioner kroner i 2020, herav 1,3 mill. i variabel lønn og 1,4 mill. i naturalytelser. Periodiserte pensjonskostnader utgjorde 3,2 millioner kroner. Oversikt over godtgjørelse til Konsernledelsen (fastlønn, variabel godtgjørelse, pensjon og naturalytelser inkl. evt. lån og egenkapitalbevis) fremkommer av note i årsregnskapet.

Naturalytelser

Andre ytelser til konsernsjef og ledende ansatte kan gis i den grad ytelsene har tilknytning til funksjon i konsernet og er i tråd med markedsmessig praksis for øvrig. Konsernledelse ekskl. administrerende direktør har avtale om bilordning og kan velge fast godtgjørelse eller firmabil.

Pensjon

Konsernet har etablert en felles innskuddsbasert pensjonsordning gjeldende fra 1. september 2018. Ansatte som tidligere har hatt ytelsesbaserte pensjoner har fått en egen kompensasjonsordning. Årlig innskudd er individuelt beregnet for å gi samme verdi som den tidligere ytelsesbaserte avtalen ville hatt ved avtalt pensjonsalder.

Redegjørelse

Styret bekrefter at retningslinjene for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for 2020 er fulgt.

Til:	Representantskapet i SpareBank 1 BV
Fra:	Styret i SpareBank 1 BV
Dato:	18.3.2021
Møtedato:	8.4.2021
Saksnr:	8/2021
Sakstype:	Beslutning
Sak:	Fullmakt til opptak og tilbakekjøp av ansvarlig lån og fondsobligasjoner

SpareBank 1 BV har tidsbegrensede ansvarlige lån og fondsobligasjoner som en del av sin finansiering. Disse instrumentene er en vesentlig del av bankens soliditet og kapitalstruktur. For at disse instrumentene skal kunne benyttes for kapitaldekningsformål må de tilfredsstille kravene i forskrift om beregning av ansvarlig kapital for banker, kredittforetak, finansieringsforetak, pensjonsforetak, oppgjørssentraler og verdipapirforetak (Beregningsforskriften).

Etter finanskrisen har kvaliteten på den ansvarlige kapitalen blitt satt i fokus, og det er særlig størrelse og kvalitet på kjernekapital som er fokusert, og fremover vil kjernekapital være den første støtputen som skal absorbere tap under løpende drift. Dette medfører at det er blitt endrede krav til egenskaper ved fondsobligasjoner og deres andel av kjernekapitalen.

Fondsobligasjoner blir tatt opp for å kunne utgjøre kjernekapital ved beregning av utsteders kapitaldekning, herunder også etter at EU's Capital Requirements Directive IV med tilhørende forordninger og tekniske standarder («CRD IV») er gjennomført i norsk rett. Det følger av fondsobligasjonenes status som kjernekapital i form av hybridkapital (jf. Beregningsforskriften § 3b) at fondsobligasjonene ikke kan kreves innfridd av obligasjonseierne. Videre kan ikke fondsobligasjonene innfris av utsteder uten Finanstilsynets samtykke.

Ved en eventuell avvikling av utstederen skal fondsobligasjonene stå tilbake for all annen gjeld utstederen har, dog slik at fondsobligasjonene med renter skal ha prioritet likt med annen hybridkapital og skal dekkes foran utstederens egenkapital, herunder egenkapitalbevis. Lånene er gjerne strukturert slik at banken har en rett til å førtidig innfri lånene etter 5- 7 år, gitt Finanstilsynets godkjennelse.

Ansvarlige lån er tilleggskapital og lån som står tilbake i prioriteringsrekkefølge for all annen gjeld.

Ansvarlig lån deles inn i tidsbegrenset og evigvarende lån. Tidsbegrenset har som navnet sier en fast tilbakebetalingsdato, mens evigvarende ansvarlige lån har en dato hvor banken har en ensidig rett men ikke plikt til å tilbakebetale

SpareBank 1 BV har følgende utestående lån pr 31.12.20:

Ansvarlig lån	kr 250 mill	Rente 3 mnd NIBOR + 1,50 %	Call 2022
Ansvarlig lån	kr 150 mill	Rente 3 mnd NIBOR + 1,44 %	Call 2023
Fondsobligasjon	kr 150 mill	Rente 3 mnd NIBOR + 3,55 %	Call 2024
Fondsobligasjon	kr 100 mill	Rente 3 mnd NIBOR + 3,15 %	Call 2025
Sum ansvarlig lån	kr 400 mill		
Sum fondsobl pt	kr 250 mill		

Erfaringen fra finansuroen, har vist at det kan være hensiktsmessig for bankens styre å ha en fullmakt som gir anledning til å ta opp ansvarlige lån og fondsobligasjoner på kort varsel. Fullmakten bør utformes slik at den krever fornyelse en gang hvert år og følger regnskapsåret, dvs. gjelder til endelig årsregnskap for inneværende år er vedtatt.

Kravet til ansvarlig tilleggskapital og fondsobligasjoner er på hhv 2,0 % og 1,5 % av bankens beregningsgrunnlag til enhver tid. Samlet beregningsgrunnlag på forholdsmessig konsolidering pr 31.12.2020 var på 26,1 mrd.

Ansvarlig lån	2 % av beregningsgrunnlag	Inntil kr 500 mill *
Fondsobligasjoner	1,5 % av beregningsgrunnlag	Inntil kr 400 mill *

*Nivået på bankens rene kjernekapital og endring i beregningsgrunnlaget er avgjørende for bankens behov for ansvarlig lån og fondsobligasjoner til enhver tid.

Bankene må søke Finanstilsynet om tillatelse til å redusere ansvarlig kapital. Bankene må også søke om kapitalendringer ved innfrielse/tilbakekjøp av ansvarlig kapital med refinansiering, dersom ny kapital er av lavere kvalitet, lavere beløp eller har høyere rentepåslag.

Forslag til vedtak:

Representantskapet gir styret fullmakt til å oppta følgende, enten samlet eller hver for seg, fordelt på henholdsvis:

Fondsobligasjoner	kr 250 mill	løpetid frem til første call, 5 – 7 år
Tidsbegrenset ansvarlig lån	kr 300 mill	løpetid frem til første call, 5 – 7 år
Evigvarende ansvarlig lån	kr 300 mill	løpetid frem til første call, 5 – 7 år

Fullmakten gjelder også tilbakekjøp av tidligere utstedte ansvarlige lån og fondsobligasjoner. Tilbakekjøp krever godkjenning fra Finanstilsynet.

Fullmakten er gyldig frem til årsregnskapet for 2021 er vedtatt av representantskapet.

Alle tidligere styrefullmakter til opptak av fondsobligasjoner og ansvarlig lån tilbakekalles.

Det er en forutsetning for opptak av fondsobligasjoner og ansvarlige lån i henhold til fullmakten at kapitalen godkjennes av Finanstilsynet som kjerne- og/eller tilleggskapital.

Til:	Representantskapet i SpareBank 1 BV
Fra:	Valgkomitéen
Dato:	18.3.2021
Møtedato:	8.4.2021
Saksnr:	9/21
Sakstype:	Beslutning
Sak:	Justering av honorarer til tillitsvalgte

Bakgrunn

I henhold til bankens vedtekter, valgkomitéens instruks og relevant lovgivning, har valgkomitéen gjennomgått bankens satser for honorarer til tillitsvalgte, og innstilt på en økning av honorar til styret. Følgende justeringer er foreslått:

- Styrets leder fra kr 400.000 pr. år til kr 475.000 pr. år
- Styrets nestleder fra kr 225.000 pr. år til kr 260.000 pr. år
- Styremedlemmer fra kr 150.000 pr. år til kr 170.000 pr. år

I tillegg er honorarer for styrets varamedlemmer foreslått justert fra kr 6000 pr. møte til kr 7000 pr. møte.

Øvrige honorarer til tillitsvalgte foreslås uendret.

Forslag til vedtak

Representantskapet vedtar valgkomiteens innstilling til reviderte honorarer til bankens tillitsvalgte.

Vedlegg: Innstillinger fra Valgkomiteen i BV for Representantskapsmøte 8.4.21

Innstillinger fra Valgkomiteen i BV for Representantskapsmøte 8.04.21

Til Sparebank1 BV v/Adv. Håvard Hordvik

Nedenunder følger valgkomiteens enstemmige innstillinger vedrørende honorarer for tillitsvalgte i styre, representantskap og valgkomite i Sparebanken1 BV for behandling og avgjørelse i Representantskapet 8. april 2021:

1) Innstilling honorarer for tillitsvalgte i BV. Valgkomiteen konkluderte følgende innstilling:

Styret		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	475.000	Innstillingen for økning av satsene i styret er ment å reflektere bankens vekst, en ambisiøs strategi og det aktivitetsnivå og arbeidsmengde som dette innebærer for styret.
Nestleder, pr. år	260.000	
Medlem, pr. år	170.000	
Varamedl, pr. møte	7.000	
Godtgjørelsesutvalg		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	15.000	Med tanke på dagens situasjon innstilles det på at gjeldende satser beholdes uendret.
Medlem, pr. år	15.000	
Risikoutvalg		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	50.000	Med tanke på dagens situasjon innstilles det på at gjeldende satser beholdes uendret.
Medlem, pr. år	45.000	
Revisjonsutvalg		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	40.000	Med tanke på dagens situasjon innstilles det på at gjeldende satser beholdes uendret.
Medlem, pr. år	35.000	
Representantskap		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	60.000	Med tanke på dagens situasjon innstilles det på at gjeldende satser beholdes uendret.
Nestleder, pr. møte	3.000	
Nestl.v/møteledelse	3.000	
Medlem, pr. møte	3.000	
Varamedl., pr. møte	3.000	
Valgkomite		Begrunnelse, stikkordsmessig
Leder, pr. år	40.000	Med tanke på dagens situasjon innstilles det på at gjeldende satser beholdes uendret.
Medlem, pr. år	20.000	
Varamedl., pr. møte	3.000	

Ovenstående innstilling reflekterer valgkomiteens betraktninger og diskusjoner rundt generelle forhold samt behovet for tilpassing av honorarer på styrenivå.

Valgkomiteen består av Inger Johanne Tøset og Lars Ole Bjørnsrud (Kundevalgte), Svein Aaser (EK-bevis eier), Tom Sørensen (Ansattevalgte) og Bjørn R. Hellevammen (Leder, EK-bevis eier/Stiftelse)

12.03.2021

Bjørn R. Hellevammen
Leder valgkomiteen i Sparebanken1 BV