

Godtgjørelse i Totens Sparebank

Retningslinjer

- Ver. 1.1: Enstemmig vedtatt i generalforsamling 31.3.2022
- Ver. 2.1: Enstemmig vedtatt i generalforsamling 30.3.2023
- Ver. 2.2 Oppdatert vedlegg 12.02.2024
- Ver. 2.3 Enstemmig vedtatt i generalforsamling 21.3.2024



INNHold

INNLEDNING	3
2. HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE	3
2.1 Generelt	3
2.2 Godtgjørelsesformer	4
2.2.1 Fastlønn	4
2.2.3 Pensjons- og forsikringsordninger	5
2.2.4 Sluttvederlag	5
2.2.5 Naturalytelser	5
2.2.6 Andre ytelser	6
Variabel lønn	6
3. SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER OG ANDRE ANSATTE MED VESENTLIG INNVIRKNING PÅ KONSERNETS RISIKOPROFIL	6
3.1 Innledning og definisjoner	6
3.2 Generelle særregler	7
3.2.1 Godtgjørelse til ansatte som er medlem av styret	7
3.2.2 Lønn og annen godtgjørelse til administrerende banksjef	8
3.2.3 Lønn og annen godtgjørelse til de øvrige i den daglige ledelsen	8
3.2.4 Lønn og annen godtgjørelse til ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter	8
4. GODTGJØRELSESUTVALG	9
5. BESLUTNINGER OG INTERNKONTROLL	9
VEDLEGG	11
LISTE OVER STILLINGER OG VERV I TOTENS SPAREBANK SOM OMFATTES AV SÆRREGLENE FOR LEDENDE PERSONER OG ANDRE ANSATTE MED VESENTLIG INNVIRKNING PÅ KONSERNETS RISIKOPROFIL	11

INNLEDNING

Totens Sparebank er en fullskalaleverandør av finansielle produkter og tjenester som tilbyr konsepter, produkter og infrastruktur for finansielle tjenester formidlet gjennom banken.

Totens Sparebank ønsker å tilby sine ansatte en godtgjørelsesordning som er rettferdig, motiverende og i tråd med bankens strategi for virksomhets- og risikostyring.

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Totens Sparebank og skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen i Totens Sparebank ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Endringer som ikke påvirker godtgjørelsen til ledende personer og andre ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil, samt generelle endringer som ikke er vesentlige kan behandles og godkjennes av bankens styre.

Retningslinjene er utformet og vedtatt i samsvar med allmennaksjeloven §6-16 a, og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer av 11.12.2020 nr. 2730. Retningslinjene skal offentliggjøres på bankens nettsider.

Retningslinjene er videre utformet i samsvar med kravene i kapittel 15 i finansforetaksloven og finansforetaksforskriften.

I tråd med forskriften omfatter retningslinjene alle fordeler en ansatt mottar i kraft av sin posisjon i banken, herunder basislønn, bonuser, tildeling av egenkapitalbevis, opsjoner o.l., naturalytelser, pensjons- og forsikringsordninger og etterlønn, og alle former for andre variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

Med unntak for særlige regler for ledende personer og andre ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil, som definert i vedlegg, gjelder retningslinjene for alle ansatte i banken og datterselskaper.

2. HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE

2.1 Generelt

Totens Sparebanks godtgjørelsespolitikk skal være forankret i bankens forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med bankens risikotoleranse og langsiktige interesse slik disse er definert i bankens strategi for virksomhets- og risikostyring, jfr. CRR/CRD IV-forskriften. Banken legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv. Godtgjørelsene i banken skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende.

Bankens ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler eller kollektive avtaler, inklusive tariffavtaler.

Banken har etablert visse hovedprinsipper for bankens belønningsstrategi. Prinsippene gjelder generelt, men vil ha ulik anvendelse på de forskjellige godtgjørelsesordninger, virksomhetsområder og stillingskategorier.

Hovedprinsippene for bankens belønningsstrategi skal være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å gi avkastning til eierne.
- Godtgjørelsesordningen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og skal motivere til langsiktig interessefellesskap mellom den ansatte, banken og bankens eiere.
- Godtgjørelsesordningen skal være rettferdig og ikke-diskriminerende.
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med bankens risiko og motvirke høy risikotaking.
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å unngå interessekonflikter mellom den ansatte, banken, bankens kunder og bankens eiere.
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med gjeldende eksternt og internt regelverk så vel som bankens prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

2.2 Godtgjørelsesformer

Totens Sparebanks godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer

- Fastlønn (basislønn)
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Andre naturalytelser og utgiftsgodtgjørelse

2.2.1 Fastlønn

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende, i de markeder banken opererer i og skal reflektere den ansattes relevante erfaring og avtalte arbeids- og ansvarsoppgaver, samt prestasjoner. Evaluering av prestasjoner skal baseres på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål.

Banken er bundet av tariffavtale og fastlønnen blir for hver enkelt ansatt, unntatt medlemmene av ledergruppa, årlig regulert i tråd med det sentrale lønnsoppgjøret. I henhold til bankens bedriftsavtale pkt. 4.1.2 blir fastlønnen i tillegg tatt opp til vurdering en gang i året basert på evaluering av prestasjoner. Dette gjelder også medlemmer av ledergruppa.

2.2.3 Pensjons- og forsikringsordninger

Totens Sparebank tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger.

Banken har etablert følgende pensjons- og forsikringsordninger for sine ansatte som har vært gjeldende fra 1.1.2021:

- **Innskuddsbasert tjenstepensjonsordning**
- **Uførepensjon med barnetillegg**
- **Gruppelivsforsikring**
- **Personalgaranti og yrkesskadeforsikring**
- **Sykelønn**
- **Helseforsikring**
- **Reiseforsikring yrkesreiser**

Banken har som mål å skape et mest mulig enhetlig pensjons- og forsikringssystem i konsernet. Enhver individuell avtale om pensjons- og forsikringsordning skal derfor forelegges for godtgjørelsesutvalget i Totens Sparebank før avtale inngås.

2.2.4 Sluttvederlag

Totens Sparebank tilbyr ikke sluttvederlag og lignende med mindre særlige forhold tilsier dette. Sluttvederlag skal ikke gis dersom vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 åpenbart er oppfylt.

Styret i Totens Sparebank kan inngå individuell avtale med person i bankens ledelse hvor han/hun fraskriver seg reglene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven mot sluttvederlag.

2.2.5 Naturalytelser

Totens Sparebank skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis.

Totens Sparebank tilbyr i dag følgende hovedformer for naturalytelser i tillegg til forsikringsordninger:

- Fri avis
- Fri elektronisk kommunikasjon
- Lån og innskudd til gunstige vilkår

Totens Sparebank har som policy å begrense bruken av naturalytelser.

2.2.6 Andre ytelser

Totens Sparebank tilbyr ikke opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til utviklingen av kursen for Totens Sparebank sine egenkapitalbevis.

Variabel lønn

Med virkning fra og med 2024 avviklet Totens Sparebank sin generelle, kollektive bonusordning for ansatte i banken, inkludert ledende personer og ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil. Det ble ved avviklingen fremforhandlet en kompensasjon i form av en økning i fast ordinær lønn, og det ble ikke etablert noen ny ordning for variabel lønn til erstatning for den avviklede ordningen.

Banken har etter avvikling av bonusordningen ingen avtaler om variabel lønn.

3. SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER OG ANDRE ANSATTE MED VESENTLIG INNVIRKNING PÅ KONSERNETS RISIKOPROFIL

3.1 Innledning og definisjoner

Totens Sparebank har i tråd med finansforetaksforskriften av 09.12.2016 nr. 1502 kapittel 15, etablert særlige regler som regulerer godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil, slik de er definert i finansforetaksforskriften § 15-2.

Denne definisjonen omfatter for Totens Sparebank følgende funksjoner:

- Ansatte som er medlemmer av styret og daglig ledelse
- Ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter

Denne definisjonen vurderes til å også omfatte alle definert som ledende personer i hht. allmennaksjeloven § 6-16 a 2. ledd.

Særreglene er beskrevet i kapittel 3.2.

Styret i Totens Sparebank skal sørge for at det er definert hvilke konkrete stillinger som vurderes til å være omfattet av særreglene for ledende personer og andre ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil.

Med daglig ledelse og ansatte med lederansvar for vesentlige forretningsområder menes i denne sammenheng normalt bankens daglige leder, øvrige medlemmer av bankens ledergruppe, ledere som er godkjent av eller innmeldt til Finanstilsynet og ledere av

forretningsområder som har vesentlig betydning for bankens risikoeksponering. Risikobegrepet omfatter alle typer risiko som tradisjonelt er forbundet med finansiell virksomhet, og som kan føre til negativ påvirkning på bankens resultat.

Liste over disse stillingene skal framgå av vedlegg til disse retningslinjene. Listen skal til enhver tid holdes à jour og skal revideres minimum årlig per 31.12. Styret i Totens Sparebank er ansvarlig for at listen vedlikeholdes, men kan delegere gjennomføringen til administrasjonen. Listen skal også revideres i forbindelse med omorganiseringer som kan påvirke listens riktighet.

3.2 Generelle særregler

Fast lønn skal utgjøre hovedtyngden av lønn til ansatte omfattet av særreglene.

Banken skal ikke inngå avtale om egen bonusordning for ansatte omfattet av særreglene, men de kan være omfattet av eventuelle kollektive bonusordningen på linje med øvrige ansatte. Det skal ikke inngås avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av eventuell prestasjonsbetinget godtgjørelse.

Banken skal ikke inngå avtale om sluttvederlag med ansatte omfattet av særreglene med mindre særlige forhold tilsier dette. Eventuelle sluttvederlag skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet. Det tilligger bankens styre å vurdere om slike særlige forhold foreligger, samt å behandle en eventuell avtale om sluttvederlag.

Det er bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. Fravær av individuelt baserte bonusordninger vurderes som dempende på vilje og incitament til å ta kortsiktig eller overdreven risiko på bankens vegne. Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne er i stor grad tuftet på balansert risikotaking og å være en bærekraftig aktør i lokalsamfunnet. En eventuell begrenset, årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse til alle ansatte, basert på bankens samlede resultater vurderes som sammenfallende med bankens langsiktige interesser.

Banken vurderer også at en hovedvekt på fastlønn bidrar til å begrense risiko for interessekonflikter mellom ansatte og banken, og mellom ansatte og kunder.

3.2.1 Godtgjørelse til ansatte som er medlem av styret

Godtgjørelse til styremedlemmer i Totens Sparebank fastsettes av generalforsamlingen. Styremedlemmene mottar kun fast godtgjørelse for dette vervet. Til styremedlemmer ytes ikke bonus eller annen resultatavhengig variabel godtgjørelse, men ansattes medlemmer og varamedlemmer til styret vil kunne omfattes av eventuelle generelle, kollektive bonusordning for ansatte i banken. Medlemmer av ledergruppen i banken mottar ikke godtgjørelse for konserninterne styreverv.

3.2.2 Lønn og annen godtgjørelse til administrerende banksjef

Styret i Totens Sparebank fastsetter lønn og annen godtgjørelse til adm. banksjef, etter forberedende behandling i bankens godtgjørelsesutvalg. Lønn og annen godtgjørelse skal følge hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse i banken, men det kan avtales avvik i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen som gjelder for banken.

Adm. banksjef har en avtalt oppsigelsestid på 6 måneder. Adm. banksjef har ved oppsigelse fra bankens side rett til etterlønn i 12 måneder utover oppsigelsestiden på 6 måneder. Inntekt fra lønnet arbeid i etterlønnperioden skal komme til fradrag i etterlønnen. Som en følge av denne avtalen har adm. banksjef fraskrevet seg sin rett til å kreve ugyldighet/erstatning som følge av oppsigelse fra banken sin side. Avtalen påvirkes ikke av oppnådde eller manglende resultater. Utover den generelle godtgjørelsesordningen i konsernet har adm. banksjef i tillegg en individuell pensjonsavtale for den del av lønn som overstiger 12 G.

3.2.3 Lønn og annen godtgjørelse til de øvrige i den daglige ledelsen

Innenfor den generelle godtgjørelsesordning som gjelder for banken, er det adm. banksjef som gjennomgår og fastsetter lønn og annen godtgjørelse til de øvrige i den daglige ledelsen, etter forutgående vurdering og råd fra bankens godtgjørelsesutvalg. Eventuelle avvik i enkelttilfeller i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen i banken, skal vurderes opp mot hovedprinsippene for godtgjørelse i banken, og forelegges styret i Totens Sparebank for endelig beslutning.

Ingen av medlemmene av bankens ledergruppe har per dato lønn og annen godtgjørelse som avviker fra den generelle godtgjørelsesordningen i konsernet. Medlemmene har alle en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder, og det er ikke inngått avtaler om ytterligere etterlønn. Arbeidsmiljøloven kan, avhengig av sammenhengende ansettelsestid og alder, gi enkeltmedlemmer rett på lengre oppsigelsestid.

3.2.4 Lønn og annen godtgjørelse til ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter

Innenfor den generelle godtgjørelsesordning som gjelder for banken, er det adm. banksjef som gjennomgår og fastsetter lønn og annen godtgjørelse til de ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter, etter forutgående vurdering og råd fra bankens godtgjørelsesutvalg. Eventuelle avvik i enkelttilfeller i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen i banken, skal vurderes opp mot hovedprinsippene for godtgjørelse i banken, og forelegges styret i Totens Sparebank for endelig beslutning.

Godtgjørelse til ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner skal være underlagt direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

4. GODTGJØRELSESUTVALG

Totens Sparebank skal ha et godtgjørelsesutvalg bestående av 4 av styremedlemmene. Utvalgsmedlemmene oppnevnes av styret for 1 år om gangen og styret velger også utvalgets leder. Et av medlemmene skal være representant for de ansatte. Utvalgsmedlemmene kan til enhver tid skiftes ut dersom et flertall av styret bestemmer det. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret og skal ha tilgang til dokumentasjon og informasjon som godtgjørelsesutvalget finner nødvendig.

Eventuell innføring av bonusordning eller andre former for variabel lønn skal behandles i godtgjørelsesutvalget før avgjørelse i styret i Totens Sparebank

Totens Sparebank er etter finansforetaksforskriften § 15-3 1. ledd vurdert til å ikke lenger være pålagt å ha et eget godtgjørelsesutvalg. Styret har imidlertid vurdert det som hensiktsmessig å opprettholde dette.

5. BESLUTNINGER OG INTERNKONTROLL

Styret i Totens Sparebank skal utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til alle ansatte i banken og datterselskaper, med eventuelle nødvendige særregler for ledende personer og andre ansatte med vesentlig påvirkning på konsernets risikoprofil. Ved utforming av særreglene er det hensyntatt at godtgjørelse til disse personene som hovedprinsipp skal basere seg på de samme prinsipper og samme type godtgjørelse som for øvrige ansatte. Eventuelle avvik skal være begrunnet i særlige forhold.

Ved utformingen og oppfølgingen av retningslinjene for godtgjørelse skal administrasjonen involvere alle relevante funksjoner i banken, herunder risiko- og compliancefunksjonen, samt forelegge styret eventuelle innspill fra disse.

Retningslinjene skal med hensyn til effekt for ledende personer og andre ansatte med vesentlig påvirkning på konsernets risikoprofil, behandles og godkjennes av generalforsamlingen i Totens Sparebank ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Endringer som ikke påvirker godtgjørelsen til ledende personer og andre ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil, samt generelle endringer som ikke er vesentlige kan behandles og godkjennes av bankens styre.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside.

Styret i Totens Sparebank skal utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har

mottatt eller har til gode i løpet av et regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person.

Rapporten skal behandles i den ordinære generalforsamlingen. Det skal holdes en rådgivende avstemning over rapporten.

Totens Sparebank er underlagt reguleringer som finansforetak, og bankens godtgjørelsesordninger er utformet i henhold til gjeldende regelverket. Det foretas årlig en gjennomgang av praktiseringen av bankens godtgjørelsesordninger, og utarbeides en skriftlig rapport. Rapporten gjennomgås av bankens uavhengige internrevisor.

VEDLEGG

LISTE OVER STILLINGER OG VERV I TOTENS SPAREBANK SOM OMFATTES AV SÆRREGLENE FOR LEDENDE PERSONER OG ANDRE ANSATTE MED VESENTLIG INNVIRKNING PÅ KONSERNETS RISIKOPROFIL

Ansatte som er medlemmer av styret

Styremedlemmer valgt av de ansatte

Ansatte som er medlemmer av daglig ledelse

Adm. banksjef

Viseadm. banksjef

Banksjef forretningsstøtte

Banksjef personmarked

Banksjef økonomi og finans

Banksjef risk og compliance

Ansatte med lederansvar for vesentlige forretningsenheter

Banksjef bedriftsmarked

Opplysninger ajourholdt per 12.2.2024