

Retningslinjer for godtgjørelse



Versjon	Endring	Dato	Vedtatt Adm Banksjef
1			26.04.2021
2			31.03.2022
3	Tilpasning ny organisasjon	18.10.23	
4	Små endringer	15.10.24	15.11.24

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt Representantskapet
5	Tilpasning Børs	17.03.25	

Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
Om retningslinjene	2
Styrets ansvar	3
Former for godtgjørelse	3
GRUPPERING AV LEDENDE ANSATTE OG TILLITSVALGTE	3
Variabel eller fast godtgjørelse	4
Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse	4
Internkontroll og rapportering	5
Informasjonsplikt	5

Retningslinjer for godtgjørelse

OM RETNINGSLINJENE

Trøndelag Sparebank har flere enn 50 ansatte og må ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret. Utvalget kan bestå av hele eller deler av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ha minst en representant fra de ansatte, ref. Finansforetaksforskriften § 15-3 tredje ledd. Dette bør ikke være en ledende ansatt. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles med en anbefalingssak i styret. Styret sender saken til Representantskapet for endelig godkjenning.

Banken skal ha en godtgjørelsesordning som skal bidra til god styring av og kontroll med bankens risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter, jf. Finansforetaksforskriften.

Retningslinjene er utarbeidet av Godtgjørelsesutvalget i banken og styret i Trøndelag Sparebank, og vedtatt i Representantskapet 27.03.2025 i samsvar med finansforetaksloven § 15-6, jf. allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd og allmennaksjeloven § 6-16a med tilhørende forskrifter. 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 ansatte og ledende personer. Med "ledende personer", se kapittel om ledende ansatte. Retningslinjene skal godkjennes av Representantskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert 4. år.

Bankens godtgjørelsesordning skal gjelde for alle ansatte, og retningslinjene for godtgjørelse skal være godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, og for andre ansatte med kontrollopgaver.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotaking enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas, og at interessekonflikter unngås
- fremme god risikostyring og reflektere den aktuelle økonomiske situasjonen (jfr, Covid-19)
- være kjønnsnøytrale

Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften (heretter kalt *Forskriften*) og i tråd med Finanstilsynets tilhørende rundskriv.

STYRETS ANSVAR

Det er styrets ansvar å sørge for at banken har retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen som er i samsvar med bankens mål, risikoprofil og langsiktige interesser. Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, godkjenne endringer eller unntak fra retningslinjene, samt vurdere/overvåke effektene. Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Bankens godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer

- Fastlønn
- Pensjons – og forsikringsordninger
- Ulike naturalytelser
- Variabel lønn (bonus)

Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser

- Fri mobiltelefon
- Lån med pant i bolig på visse vilkår
- Private forsikringer på vilkår fastsatt av Eika
- Tilgang til å leie feriebolig

GRUPPERING AV LEDENDE ANSATTE OG TILLITSVALGTE

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte og tillitsvalgte:

- Bankens styre og leder av representantskapet.
- Adm. Banksjef
- Følgende medlemmer av Bankens ledergruppe, BM-, PM- Ledere, CFO, HR-Leder, og Viseadministrerende Banksjef
- Ledere av kontrollfunksjoner, risikostyring og compliancefunksjon

VARIABEL ELLER FAST GODTGJØRELSE

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-skjønnsmessige kriterier
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring
- den kan ikke tilbakebetales, reduseres eller annulleres av banken
- den ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

Generell ordning for variabel godtgjørelse med lik utbetaling til alle

Banken har en ordning for bonus og overskuddsdeling som gjelder alle ansatte (med unntak av adm. banksjef), basert på bestemte kriterier som er bestemt av styret. Godtgjørelsen er en del av en generell, ikke-skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken. Styret gjør årlig vedtak om ev. videreføring og/eller endringer i bonusordningene.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte (med unntak av adm.banksjef).
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år.
- Bonus utbetales for året, og etter at regnskapet er godkjent av revisor og representantskapet
- Bonus gis i forhold til budsjettoppgjør.
- Styret får fullmakt til å fastsette bonusordningen for banken og avgjøre om bonus skal utbetales.

Banken benytter ved beregningen et likt beløp etter stillingsandel for alle ansatte. Alle ansatte i opptjeningsåret omfattes av avtalen, unntatt ferievikarer og andre vikarer med kortere tjenestetid enn 6 mnd. Hvis den ansatte ikke har jobbet hele året, fordeles godtgjørelsen forholdsmessig etter antall måneder.

Banken har ingen garantert variabel godtgjørelse.

INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

Styret skal en gang per år vurdere om retningslinjene for godtgjørelse skal oppdateres.

En rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen, skal forelegges styret. Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner.

Rapporten skal revideres av revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen og legges frem for Representantskapet for behandling.

Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

INFORMASJONSPLIKT

- Banken skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelsesordningen. Det følger av regnskapslovens § 7-31 og § 7-31b at det i noter skal opplyses om omfanget av forpliktelser til å gi adm.banksjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdi-basert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte.