

# Retningslinjer for godtgjørelse

Vedtatt av bankens representantskap 12.02.2025 og oppdatert med styrevedtak 26.03.25

## Innledning

Aurskog Sparebank ønsker å tilby sine ansatte en godtgjørelsesordning som er rettferdig, motiverende og i tråd med bankens policy for styring av og kontroll med risiko.

Retningslinjene er utformet og vedtatt i samsvar med finansforetaksloven kapittel 15 med tilhørende forskrift, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer samt allmennaksjeloven.

Retningslinjene gjelder for alle former for godtgjørelse, herunder fast og variabel lønn, naturalytelser, pensjons- og forsikringsordninger og etterlønn.

Disse retningslinjene gjelder samtlige ansatte i banken. Det er fastsatt særlige regler for enkelte grupper ansatte i et eget avsnitt.

## Styrets ansvar

Styret utarbeider ved forslag om endring av retningslinjene for godtgjørelse en innstilling, som så vil vedtas i bankens representantskapsmøte. Det er styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken. Styret skal også godkjenne endringer i eller unntak fra retningslinjene, samt overvåke og vurdere effektene.

Administrasjonens utkast til utforming og oppfølging av godtgjørelsespolitikken vil være inkludert innspill fra risikostyrings- og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner før det fremlegges for styret.

# Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

## Generelt

---

Aurskog Sparebanks godtgjørelsespolitikk er forankret i bankens policy for virksomhets-, risikostyring og internkontroll, og skal til enhver tid være forenlig med risikotoleranse og langsiktige interesse. Aurskog Sparebank legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv.

Aurskog Sparebanks ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, ved å følge sentralt fastsatt lønnsregulering i kollektive avtaler (tariffavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge) og ved administrativ beslutning. Hvert element benyttes alene eller i kombinasjon.

Aurskog Sparebank har etablert visse hovedprinsipper for belønningsstrategi, med grunnlag i interne retningslinjer og eksterne lovkrav. Prinsippene gjelder generelt, men vil ha ulik anvendelse på de forskjellige stillingskategorier. Hovedprinsippene for Aurskog Sparebanks belønningsstrategi skal være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme langsiktige evne til å betjene investert kapital innenfor strategiske fastsatte mål.
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med foretakets forretningsstrategi, mål og langsiktige interesser, og stimulere til stabilitet og langsiktighet i ledelsen.
- Godtgjørelsesordningen skal begrense risiko for interessekonflikter mellom ansatte og banken, og mellom ansatte og kunder.
- Godtgjørelsesordningen skal være konkurransedyktig, dog ikke markedsledende, og skal motivere til langsiktig interessefellesskap mellom ansatte og banken.
- Godtgjørelsesordningen skal differensiere basert på den enkeltes ansvar, prestasjoner og kvalifikasjoner
- Godtgjørelsesordningen skal kunne belønne måloppnåelse på individuelt nivå, på avdelingsnivå og på foretaksnivå.
- Godtgjørelsesordningen skal kunne bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko og motvirke høyere risikotaking enn styrets risikotoleranse.
- Godtgjørelsesordningen skal være rettferdig og ikke-diskriminerende. Ordningen skal bidra til lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver.

## Godtgjørelsesformer

---

Aurskog Sparebanks godtgjørelsesordning består av følgende hovedelementer:

- Fastlønn.
- Pensjons- og forsikringsordninger.
- Naturalytelser og utgiftsgodtgjørelse.

Variabel lønn, herunder engangstillegg på individuelt grunnlag, benyttes ved spesielle prestasjoner eller anledninger og ved oppnådde resultater.

### Fastlønn

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn, og blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året.

Fastlønnen vil utgjøre hovedtyngden av lønn til ansatte. Det er bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. En begrenset bruk av individuelt baserte bonusordninger vurderes som dempende på vilje og incitament til å ta kortsiktig eller overdreven risiko på bankens vegne. Banken vurderer også at en hovedvekt på fastlønn, i kombinasjon med kollektiv bonusordning, bidrar til å begrense risiko for interessekonflikter mellom ansatte og banken, og mellom ansatte og kunder. Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne er i stor grad tuftet på balansert risikotaking og å være en bærekraftig aktør i lokalsamfunnet.

I enkelte tilfeller kan det være aktuelt å gi et fungeringstillegg for en periode som følge av at man får et ytterligere ansvar. Dette kan for eksempel være i form av prosjektansvar eller at man midlertidig fungerer i en høyere stilling. Slike fungeringstillegg skal avtales før fungeringsperioden eller oppgaven starter, og ikke baseres på vurderinger underveis eller i ettertid.

### Variabel lønn

#### KOLLEKTIV BONUSORDNING

Banken har en ordning for overskuddsdeling (kollektiv bonusordning) som er en del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt praksis, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken. Kriterier for tildeling fastsettes før opptjeningsperiodens start. Ordningen er skalert slik at den kan gi utbetaling, men samtidig at det ikke gis utbetaling dersom de fastsatte kriteriene ikke er oppfylt. Eventuell utbetaling vedtas av styret etter opptjeningsperiodens utløp.

En begrenset, årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse til alle ansatte, basert på bankens samlede resultater vurderes som sammenfallende med bankens langsiktige interesser.

Ordningen er basert på følgende prinsipper:

- Omfatter alle ansatte.
- 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.

En nærmere beskrivelse av detaljene i ordningen fremgår av årlig styrevedtak.

### **INDIVIDUELL BONUSORDNING**

Banken kan ha en bonusordning for en eller flere av bankens ansatte, inkludert ledende ansatte.

Ordningen må være innenfor følgende retningslinjer:

- Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert og i henhold til finansforetaksforskriften. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at banken kan unnlate å utbetale den variable delen.
- Den variable godtgjørelsen skal være basert på en kombinert vurdering av oppnådd resultat for den enkelte og banken som helhet, i tillegg til eventuelt området man har ansvaret for.
- Samlet variabel godtgjørelse skal ikke begrense bankens evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.
- Det skal ikke gis garantert variabel godtgjørelse.
- Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver skal være uavhengig av resultatet til forretningsområdet de kontrollerer.

For visse grupper ansatte gjelder i tillegg spesielle kriterier, dette beskrives i avsnitt lengre ned.

### **Pensjons- og forsikringsordninger**

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

Pensjonsordningene skal til være i samsvar med bankens forretningsstrategi, overordnede mål, verdier og langsiktige interesser.

Aurskog Sparebank har etablert følgende pensjons- og forsikringsordninger for sine ansatte:

- Kollektiv tjenestepensjonsordning (innskuddspensjon).
- Personalforsikringer (gruppeliv, yrkesskade, utvidet yrkesskade, yrkessykdom, utvidet yrkessykdom, annen ulykke enn yrkesskade, annen sykdom mén, gruppeliv død, helseforsikring og reiseforsikring).

Eventuelle individuelle avtaler om pensjons- og forsikringsordninger skal forelegges for styret for godkjenning og beslutning. Styret skal ha oversikt over de totale kostnadene ved pensjonsordningen og de øvrige elementer i den ansattes samlede godtgjørelse før slik avtale inngås.

## Sluttvederlag og lignende

Aurskog Sparebank tilbyr ikke sluttvederlag o.l. med mindre særlige forhold tilsier dette. Sluttvederlag skal ikke gis dersom vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljøloven er til stede.

Banken har etablert etterlønnssordning ved død jfr. personalhåndboken.

## Naturalytelser

Aurskog Sparebank skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis. Bankens policy er å begrense bruken av naturalytelser.

Aurskog Sparebank tilbyr i dag følgende hovedformer for naturalytelser:

- Fri avis/tidsskrifter.
- Hjemmekontor.
- Telefongodtgjørelser.
- Gunstigere rente på lån med pant i bolig.
- Firmabil (kun adm. banksjef).

## Andre ytelser

Aurskog Sparebank tilbyr for tiden ikke opsjoner eller egenkapitalbevisprogrammer.

Styret kan beslutte å benytte dette dersom det ansees hensiktsmessig.

# Særlige regler for visse grupper ansatte

## Ansatte med ansvar for kredittvurderinger

---

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger skal godtgjørelsesordningen:

- Være forenlig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- Ikke oppmuntre til risikotaking som overskriver virksomhetens risikoprofil
- Være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser
- Omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- Ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål.

## Ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil

---

Som ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil regnes medlemmer av styret og ledergruppen, samt ansatte med lederansvar for foretakets kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter.

For resultatavhengig godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil gjelder de generelle kravene til godtgjørelse nevnt ovenfor. I tillegg skal den totale godtgjørelsen baseres på en kombinert vurdering av personens finansielle og ikke-finansielle resultater og resultatene for den aktuelle forretningsenheten, samt foretakets totale resultater, jf. finansforetaksforskriften.

Banken har definert disse finansielle- og ikke-finansielle kriteriene:

- Finansielle kriterier:
  - Resultat- og måloppnåelse for banken de siste to år.
  - Resultat- og måloppnåelse for avdelingen.
  - Resultat- og måloppnåelse for den enkelte ansatte.
  - Bankens samlede risikoeksponering, og kostnader knyttet til kapitalbehov og likviditet.
- Ikke-finansielle kriterier:
  - Samarbeid og initiativ.
  - Kompetanseutvikling.
  - Omstillingsevne og -vilje.
  - Forventninger og mål.

Eventuelle sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet. Som sluttvederlag regnes også innvilgelse av ikke opptjente førtidspensjonsordninger.

I henhold til finansforetaksforskriften har styret mulighet til å kreve tilbakebetaling av eller fradrag i variabel godtgjørelse, dersom neste års resultat tilsier dette. Det skal særlig legges vekt på situasjoner der den ansatte deltok i eller var ansvarlig for adferd som resulterte i et betydelig tap for foretaket, eller hvor den ansatte ellers ikke opptrådte på en egnet og hensiktsmessig måte.

Ved utbetaling av variabel godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil utover den kollektive bonusordningen, skal det utarbeides et vurderingsnotat. Dette notatet skal vise til at kriteriene i retningslinjene for godtgjørelse er oppfylt.

## **Ledende ansatte inkl. administrerende banksjef**

---

Ledende ansatte omfattes av retningslinjene for godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil nevnt i avsnittet ovenfor. Som ledende ansatte defineres medlemmer av bankens ledergruppe:

- Administrerende banksjef.
- Leder bankdrift.
- Leder bedriftsmarked
- Leder personmarked
- CFO/banksjef.
- Leder sparing og investering.
- Kommunikasjons- og markedssjef.

Adm. banksjef gjennomgår og fastsetter lønns- og arbeidsvilkår til de øvrige medlemmer av bankens ledergruppe, innenfor den generelle godtgjørelsesordningen som gjelder for banken. Adm. banksjef kan beslutte å innføre bonusordning eller gi engangsgodtgjørelse til medlemmer av bankens ledergruppe. Denne fullmakten gis innenfor rammen av retningslinjene for godtgjørelse. Ved utbetaling av bonus til medlemmer av bankens ledergruppe skal det utarbeides et vurderingsnotat som viser til at kravene stilt i retningslinjene for godtgjørelse, utformet i henhold til kravene i finansforetaksforskriften, er oppfylt.

Medlemmene av bankens ledergruppe har en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder, og det er ikke inngått avtalt om ytterligere etterlønn.

Styret gjennomgår og fastsetter årlig adm. banksjefs lønns og øvrige arbeidsbetingelser. Adm. banksjef har en avtalt oppsigelsestid på 6 måneder, og det er ikke inngått avtale om ytterligere etterlønn ved egen oppsigelse.

Lønnsfastsettelse for ansatte i banken med kontrolloppgaver, dvs. risk manager og complianceansvarlig, følger samme retningslinjer som for bankens ledergruppe.

## Styret og andre tillitsvalgte

---

Som tillitsvalgte menes her medlemmer og varamedlemmer av bankens styre, representantskap og valgkomité. Banken skal ikke ha variable godtgjørelsesordninger for styret og representantskapet.

Godtgjørelse til styremedlemmer og varamedlemmer fastsettes av representantskapet.

Honorar til representantskapsmedlemmer og varamedlemmer samt valgkomiteens medlemmer fastsettes av representantskapet.

## Beslutninger og internkontroll

Aurskog Sparebank er underlagt reguleringer som finansforetak, og godtgjørelsesordningene er utformet i henhold til regelverket.

Ved beslutning om utbetaling av variabel godtgjørelse utover kollektiv bonusordning skal det vurderes om den ansatte faller inn under finansforetaksforskriften om ansatte med vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil. I så fall skal det foretas en kontroll av at kravene til utbetaling av variabel godtgjørelse er ivaretatt i henhold til gjeldende retningslinjer. Denne kontrollen utføres av complianceansvarlig.

Administrasjonen utarbeider årlig en rapport på den generelle godtgjørelsesordningen i banken. Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner. Som uavhengig kontrollfunksjon benyttes bankens internrevisor. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet.

Styret utarbeider årlig 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 ett regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person.

Styret utarbeider årlig en innstilling til retningslinjene for godtgjørelse, basert på overnevnte rapporter. Retningslinjene skal så behandles og godkjennes av bankens representantskap. Retningslinjer som er godkjent av representantskapet og resultatet av avstemningen samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside.

## Informasjonsplikt

Banken skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelsesordningen. Det følger av regnskapsloven at banken skal opplyse om omfanget av forpliktelser til å gi banksjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdidbasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte. Regnskapslovens krav til opplysninger om ytelser til ledende ansatte oppfylles gjennom informasjon i lederlønsrapporten.

Retningslinjene for godtgjørelse og lederlønsrapport etter allmennaksjeloven skal offentliggjøres på bankens hjemmeside i tråd med kapitalkravforskriften, og informasjon vil også komme frem som en del av bankens Pilar 3 rapport.