

LEDERLØNNSRAPPORT

Til: Forstanderskapet

Fra: Styret

Dato: 26.02.26

Lederlønsrapport for regnskapsåret 2025

1. Introduksjon – finansielle resultater og organisasjon

Etter «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer» (FOR-2020-12-11-2730) skal styret i Høland og Setskog Sparebank etter hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntæktende lønn og godtgjørelse for ledende personer som omfattes av de etablerte retningslinjer for lønn for ledende personer.

1.1. Hovedpunkter finansielle resultater

Resultat etter skatt er NOK 47,4 mill (NOK 55,0 mill). Resultatet før tap er NOK 90,5 mill (NOK 102,3 mill), noe lavere enn forventet. Rentenettoen er NOK 133,0 mill (NOK 132,7 mill), hensyntatt rentenetto fra finansiering i EBK NOK 142,6 mill (NOK 140,9 mill).

I fjerde kvartal er renteelementet (5,9 mill) i likviditetsfond for hele 2025 omklassifisert fra «Verdiendring finansielle instrumenter» til «Renteinntekter», noe som gjør rentemargin i fjerde kvartal ekstraordinært høy. Det er ikke gjort endringer i sammenlignbare tall fra 2024.

Netto provisjonsinntekter (eksl. EBK) er NOK 37,0 mill (NOK 40,6 mill).

Utbytte fra strategisk eierskap er betydelig, NOK 14,2 mill. (NOK 9,3 mill.), i hovedsak fra Eika-Gruppen AS.

Driftskostnadene utgjør NOK 105 mill (NOK 95 mill). Lønnskostnadene øker med 5,7%. K/I (justert for VP) er 58,3 % (51,8 %).

Resultatførte tap og tapsavsetninger utgjør NOK 32,8 mill (NOK 32,5 mill). Balanseførte avsetninger er NOK 84,6 mill. Styret mener det er foretatt tilstrekkelige bokførte nedskrivninger.

Resultatet i 2025 er noe svakere enn forventet, resultat pr. egenkapitalbevis utgjør NOK 6,83 (NOK 9,60), og styret foreslår å utbetale kontantutbytte med NOK 5,00 pr. egenkapitalbevis. Banken har fortsatt som mål å bygge ren kjernekapitalandel, for å ha rom for framtidig vekst. Banken vil vurdere andel utdelt som kontantutbytte også i kommende år, men har som intensjon å prioritere kontantutbytte.

1.2. Hovedpunkter organisasjon

Bankens godtgjørelsesordning skal

- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
 - bidra til lik belønning for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver
- 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 risikotakning enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas
- bidra til å unngå interessekonflikter

Godtgjørelsene skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende.

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.

Andre former for godtgjørelse enn lønn kan være:

- Naturalytelser
- Bonuser
- Tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer/egenkapitalbevis i banken eller datterselskap.
- Pensjonsordninger
- Etterlønnordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

Høland og Setskog Sparebank har en bonusavtale for alle ansatte, eksklusive adm. banksjef, knyttet om mot nærmere definerte kvartalsvise mål.

I tillegg kan adm. banksjef i visse tilfeller gi en ekstraordinær ytelse til enkeltpersoner.

Ekstrabetaling/bonus kan ikke for noen ansatte utgjøre mer enn 1,5 månedslønn pr. år.

Bankens ledelse består av:

- Adm. banksjef
- Banksjef, kredittsjef
- Banksjef personmarked

I tillegg inngår 4 ansatte i et «Lederforum».

Fastlønn utgjør hovedtyngden av lønn til ledende ansatte. Alle ansatte er omfattet av den samme kollektive bonusordningen unntatt adm. banksjef, som ikke har noen bonusavtale. Styret gjennomgår og fastsetter årlig adm. banksjefs lønns- og øvrige arbeidsbetingelser.

Adm. banksjef har avtalt oppsigelsestid på 6 måneder, og det ikke inngått avtale om ytterligere etterlønn. Adm. banksjef har innskuddsbasert pensjonsordning på lik linje med alle andre ansatte.

Medlemmene av bankens ledelse har oppsigelsestid slik det følger av loven. Det er ikke inngått avtale om ytterligere etterlønn.

Godtgjørelse til styret og andre tillitsvalgte fastsettes av Forstanderskapet.

2. Godtgjørelse til ledelsen

Samlet godtgjørelse er summen av grunnlønn, andre ytelser, ett års variable godtgjørelse og pensjonsopptjening. Tabellen oppsummerer ledelsens godtgjørelse for 2025, sammenlignet med året før.

<i>Stilling</i>	<i>Grunnlønn</i>	<i>Andre ytelser</i>	<i>Ett års variabel</i>	<i>Pensjons-opptjening</i>	<i>Samlet godtgjørelse</i>	<i>Regnskapsår</i>
Adm. banksjef	1.874	309	0	232	2.415	2025
	1.774	358	0	220	2.352	2024
Banksjef	1.201	240	30	142	1.613	2025
	1.152	216	32	140	1.540	2024
Banksjef	1.201	118	30	149	1.498	2025
	1.152	77	32	142	1.403	2024

Styret kan tildele ekstrautbetalinger ut over beskrevet bonusmål når resultat og innsats tilsier det. Dette ble ikke gjort etter 2025, men det er utbetalt etter ordinær bonusordning kvartalsvis.

2.1. Fast godtgjørelse

Fastlønn består av den ansattes faste avtalte årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende og reflektere den ansattes ansvar og prestasjoner. Fastlønnen blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året, med utgangspunkt fra 1.1. kommende år, men kan i enkelte tilfeller reguleres på andre tidspunkt gjennom året.

Naturalytelser kan være firmabil, fri avis, fri telefon, forsikringsordninger og rentefordel ansattelån. Alle ansatte har samme ordning for fri telefon, forsikringer og ansattelån.

2.2. Variabel godtgjørelse

Banken har ingen generell variabel godtgjørelse utover felles kollektiv bonusordning.

2.3. Ekstraordinær godtgjørelse

For 2025 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 85.000, fordelt på fem ansatte, ingen av disse i ledelsen.

2.4. Pensjonsopptjening

Banken tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger, samt visse ikke-lovfestende ordninger.

- Kollektiv innskuddspensjon, maks etter loven.
- Personalforsikringer, gruppeliv, yrkesskade, ulykke, helseforsikring med videre.

Alle ansatte i banken er dekket av de samme ordningene. Alle ansatte har mulighet til å benytte AFP og gå ut i pensjon fra 62 år. Banken har ingen ytelsesordninger.

3. Utvikling i lederlønn og øvrige ansattes lønn

	2020 vs 2021	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023 vs 2024	2024 vs 2025
Adm. banksjef	6,0%	4,6%	4,2%	7,2%	2,7%
Banksjef		6,2%	11,0%	5,9%	4,7%
Banksjef		2,9%	11,9%	6,5%	6,8%
Resultat før skatt	0,2%	(13,4%)	8,6%	6,1%	(17,3%)
Alle ansatte	5,6%	3,8%	4,4%	5,3%	3,4%

4. Informasjon om avstemming i Forstanderskapet

Lederlønnsrapporten legges fram for Forstanderskapet 19.mars 2026.

5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønsrapporten for Høland og Setskog Sparebank for regnskapsåret 2025. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven.

Bjørkelangen, 26.02.26



Åsmund Krogstad

Styreleder



Lene Malnes



Liv Torhild Lorentzen



Tom Carsten Troberg



Øystein Heggedal



Camilla Lunder Jensen



Sigbjørn Høgne



John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef