

## LEDERLØNNSRAPPORT

**Til: Forstanderskapet**

**Fra: Styret**

**Dato: 28.02.23**

### Lederlønsrapport for regnskapsåret 2022

#### 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 inntående lønn og godtgjørelse for ledende personer som omfattes av de etablerte retningslinjer for lønn for ledende personer.

##### 1.1. Hovedpunkter finansielle resultater

Driftsresultat etter skatt bokføres til NOK 46,8 mill. (53,0 mill.). Dette resultatet er ikke belastet med renter (etter skatt) på fondsobligasjoner NOK 4,2 mill. (3,4 mill.). Driftsresultat før skatt er NOK 58,0 mill. (NOK 67 mill.). Underliggende bankdrift er solid og lønnsom. Styret vurderer resultatet som tilfredsstillende. Rentenettoen NOK 130,1 (NOK 122,5), hensyntatt rentenetto fra finansiering i EBK NOK 135,0 mill. (129,4 mill.). Rentenettoen preges av et svært lavt rentenivå, og forventes å stige noe framover.

Netto provisjonsinntekter (eksl. EBK) er NOK 36,9 mill. (NOK 38,3 mill.) og øker med 13 % fra året før.

Utbytte fra strategisk eierskap er betydelig, NOK 14,8 mill. (NOK 12,2 mill.), i all hovedsak fra Eika-Gruppen AS.

Driftskostnadene utgjør NOK 89,5 mill. (NOK 81,6 mill.), en økning på 9,7 %. Lønns- og personalkostnadene utgjør NOK 40,7 mill (NOK 38,8 mill). Det belastes økte IT-kostnader i forbindelse med konverteringsprosjekt IT-kjernesystem. Det er i tillegg ekstraordinær husleie, og kostnader knyttet til oppgradering av provisorier, som et ledd i forberedelsene til nytt hovedkontor. Husleie fra gammelt hovedkontor er terminert pr. 3. kvartal. K/I (justert for VP) er 52,1 % (50,4 %).

Resultatførte tap og tapsavsetninger utgjør NOK 34,4 mill. (NOK 21,2 mill.). Banken har tatt betydelige tap ved to større engasjement, som nå er under avslutning eller avvikling. Styret mener det er fortatt tilstrekkelige bokførte nedskrivninger. Balanseførte avsetninger er NOK 77,8 mill.

Resultatet i 2022 er tilfredsstillende, resultat pr. egenkapitalbevis utgjør NOK 9,80 (NOK 11,84), og styret foreslår å utbetale kontantutbytte med NOK 7,00 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 naturallytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Andre former for godtgjørelse enn lønn kan være:

- Naturallytelser
- Bonuser
- Tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer/egenkapitalbevis i banken eller datterselskap.
- Pensjonsordninger
- Etterlønsordninger
- 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 2022, sammenlignet med året før.

<i>Stilling</i>	<i>Grunnlønn</i>	<i>Andre ytelser</i>	<i>Ett års variabel</i>	<i>Pensjonsopptjening</i>	<i>Samlet godtgjørelse</i>	<i>Regnskapsår</i>
Adm. banksjef	1.612	303	0	190	2.105	2022
	1.570	259	0	183	2.012	2021
Banksjef	1.096	47	33	134	1.310	2022
	1.051	39	11	133	1.234	2021
Banksjef	1.006	26	33	112	1.177	2022
	988	30	11	115	1.144	2021

Styret kan tildele ekstrautbetalinger ut over beskrevet bonusmål når resultat og innsats tilsier det. Dette ble gjort etter 2022, med en ekstrautbetaling til alle ansatte i januar 2023, unntatt adm. banksjef, på NOK 15.000 i tillegg til 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 2022 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 120.000, fordelt på tre 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

	2017 vs 2018	2018 vs 2019	2019 vs 2020	2020 vs 2021	2021 vs 2022
Adm. banksjef	4,1%	4,5%	3,8%	6,0%	4,6%
Banksjef					6,2%
Banksjef					2,9%
<i>Resultat før skatt</i>	9,5%	6,9%	(7,1%)	0,2%	(13,4%)
Alle ansatte	3,8%	4,1%	3,3%	5,6%	3,8%

### 4. Informasjon om avstemming i Forstanderskapet

Lederlønsrapporten legges fram for første gang i 2023.

## 5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønsrapporten for Høland og Setskog Sparebank for regnskapsåret 2022. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven.

**Bjørkelangen, 28.02.23**

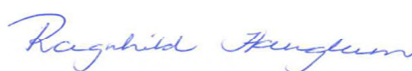


Jarle Bergsjø

Styreleder



Liv Torhild Lorentzen



Ragnhild Hauglum



Åsmund Krogstad



Roger Evjen



Øystein Heggedal



Lene Malnes



John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef