

LEDERLØNSRAPPORT

Til: Forstanderskapet

Fra: Styret

Dato: 27.02.24

Lederlønsrapport for regnskapsåret 2023

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 50,8 mill (46,8 mill). Dette resultatet er ikke belastet med renter (etter skatt) på fondsobligasjoner NOK 5,8 mill (4,2 mill). Driftsresultat før skatt er NOK 65,8 mill (NOK 58,0 mill). Underliggende bankdrift er solid og lønnsom. Styret vurderer resultatet som tilfredsstillende. Rentenettoen NOK 138,4 mill (NOK 130,1 mill), hensyntatt rentenetto fra finansiering i EBK NOK 143,1 mill (135,0 mill). Rentenettoen øker med økningen i det generelle rentenivået, initiert av Norges Bank for å forsøke å dempe inflasjonen, men banken har ikke tatt ut fullt ut økningen i markedet.

Netto provisjonsinntekter (eksl. EBK) er NOK 37,7 mill. (NOK 35,6 mill.) og øker med 6 % fra året før.

Utbytte fra strategisk eierskap er betydelig, NOK 9,7 mill. (NOK 14,8 mill.), i hovedsak fra Eika-Gruppen AS.

Driftskostnadene utgjør NOK 95,5 mill. (NOK 89,5 mill.), en økning på 6,7 %. Det belastes økte IT-kostnader i forbindelse med konverteringsprosjekt IT-kjernesystem, også belastet med svakere NOK/DKK. K/I (justert for VP) er 52,5 % (52,1 %). Kostnadene vil bli lavere i 2024.

Resultatførte tap og tapsavsetninger utgjør NOK 32,5 mill (NOK 34,4 mill). Balanseførte avsetninger er NOK 51,4 mill. Tapsavsetningene tas betydelig ned når to større engasjement avsluttes. Betydelig tap

ble tatt i 2022, men av resultatførte tap i 1. halvår er ca. 14 mill knyttet til disse engasjementene, hvorav det ene er avvirket i sin helhet, og ved det andre vil sikkerhet i fast eiendom realiseres over tid. Tapsavsetningene økes med ca. 15 mill i modellberegning og økt avsetning etter ledelsesvurdering (Steg 2). Styret mener det er foretatt tilstrekkelige bokførte nedskrivninger.

Resultatet i 2023 er tilfredsstillende, resultat pr. egenkapitalbevis utgjør NOK 10,00 (NOK 9,80), 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:

- Naturalytelser
- 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	1.674	316	0	204	2.194	2023
	1.612	303	0	190	2.105	2022
Banksjef	1.135	153	22	144	1.454	2023
	1.096	47	33	134	1.310	2022
Banksjef	1.117	37	22	141	1.317	2023
	1.006	26	33	112	1.177	2022

Styret kan tildele ekstrautbetalinger ut over beskrevet bonusmål når resultat og innsats tilsier det. Dette ble ikke gjort etter 2023, 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 2023 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 156.000, fordelt på sju 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

	2018 vs 2019	2019 vs 2020	2020 vs 2021	2021 vs 2022	2022 vs 2023
Adm. banksjef	4,5%	3,8%	6,0%	4,6%	4,2%
Banksjef				6,2%	11,0%
Banksjef				2,9%	11,9%
Resultat før skatt	6,9%	(7,1%)	0,2%	(13,4%)	8,6%
Alle ansatte	4,1%	3,3%	5,6%	3,8%	4,4%

4. Informasjon om avstemming i Forstanderskapet

Lederlønnrapporten legges fram for andre gang 14.mars 2024.

5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønsrapporten for Høland og Setskog Sparebank for regnskapsåret 2023. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven.

Bjørkelangen, 27.02.24



Jarle Bergsjø

Styreleder



Liv Torhild Lorentzen



Ragnhild Hauglum



Åsmund Krogstad



Øystein Heggedal



Lene Malnes



John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef