

Til  
Forstanderskapets medlemmer  
Styrets medlemmer  
Revisor



Bjørkelangen, 28.02.2024

Høland og Setskog Sparebank innkaller til forstanderskapsmøter

**TORSDAG 14. MARS 2024 KL. 18:00 HF Anlegg og Skog AS sine lokaler, Setskogveien 1492, Setskog**

Innledningsvis blir det servering av mat.

Gavemottakere Kjelle Videregående og Bjørkelangen Videregående vil komme og fortelle om henholdsvis lastbærer, hogstmaskin simulator og el-bil.

**Møte 1:**

- |       |                                                                                                                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sak 1 | Valg av møteleder                                                                                                                                                                                           |
| Sak 2 | Regnskap 2023 med noter, årsberetning og revisors beretning                                                                                                                                                 |
| Sak 3 | Fullmakt til styret om å utstede og innløse og/eller kjøpe tilbake fondsobligasjoner/ansvarlige lån                                                                                                         |
| Sak 4 | Retningslinjer for godtgjørelse.                                                                                                                                                                            |
| Sak 5 | Lederlønsrapport 2023 samt gjennomgang av godtgjørelseordning.<br>Jfr. Allmennaksjeloven § 5-6 (4) og § 6-16 b og Finansforetaksloven § 15-6<br>Det vises til vedlagte rapporter, samt årsregnskap note 21. |
| Sak 6 | Instruks for valgkomiteen                                                                                                                                                                                   |

**Møte 2:**

- |       |                                                 |
|-------|-------------------------------------------------|
| Sak 1 | Valg 2024 – det vises til vedlagte innstilling. |
| Sak 2 | Honorarer                                       |

**På grunn av stemmerettsregler er det svært viktig at du, så snart som mulig, melder ifra om du kommer eller ikke, slik at varamedlem eventuelt kan innkalles.**

Tilbakemelding gis primært på e-post: [mg@hsbank.no](mailto:mg@hsbank.no) alternativt på tlf. 984 16 670.

Med hilsen

**Høland og Setskog Sparebank**



John Sigurd Bjørknes  
Adm. banksjef

Vedlegg:      Årsrapport 2023 m/revisors beretning  
                 Forslag til vedtak, møte 1, Sak 3  
                 Retningslinjer for godtgjørelse, møte 1, Sak 4  
                 Lederlønsrapport 2023, møte 1, Sak 5  
                 Gjennomgang av godtgjørelsesordning, møte 1, Sak 5  
                 Instruks for valgkomiteen, møte 1, sak 6  
                 Valgkomiteens innstilling, møte 2, Sak 1 og 2

**Sak 3 Fullmakt til styret om å utstede og innløse og/eller kjøpe tilbake fondsobligasjoner/ansvarlige lån.**

Vedtak:

*Bankens styre gis fullmakt til, etter tillatelse fra Finanstilsynet,*

- 1. å utstede fondsobligasjoner og/eller ansvarlige lån for et beløp på til sammen inntil MNOK 300 i en eller flere transjer på markedsmessige betingelser og på vilkår som oppfyller krav i henhold til gjeldende kapitalregler. Styret gis fullmakt til å fastsette de nærmere vilkår for fondsobligasjonene.*
- 2. å innløse og/eller helt eller delvis kjøpe tilbake de til enhver tid utestående fondsobligasjoner dersom de utstedte obligasjoner erstattes med annen ansvarlig kapital eller kapitalbehovet for banken etter styrets skjønn tilsier at det ikke lenger er behov for den innløste/tilbakekjøpte fondsobligasjonen.*
- 3. å innløse og/eller helt eller delvis kjøpe tilbake de til enhver tid utestående ansvarlige lån dersom de utstedte lån erstattes med annen ansvarlig kapital eller kapitalbehovet for banken etter styrets skjønn tilsier at det ikke lenger er behov for det innløste/tilbakekjøpte lånet.*
- 4. Fullmaktene gjelder frem til neste ordinære forstanderskapsmøte.*

# Retningslinjer for godtgjørelse

| Versjon | Endring                                                                        | Dato       | Vedtatt       |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| 9       | Totalrevisjon                                                                  | 15.12.22   | Styret 22/121 |
| 10      | Nytt pkt side 5 - spesielt om rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte | 14.12.2023 | Styret 23/143 |
|         |                                                                                |            |               |

# Innhold

|                                                                   |   |
|-------------------------------------------------------------------|---|
| RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE                                   | 2 |
| Om retningslinjene.....                                           | 2 |
| Styrets ansvar.....                                               | 2 |
| Godtgjørelsesutvalg.....                                          | 2 |
| Former for godtgjørelse.....                                      | 3 |
| Gruppering av ansatte.....                                        | 3 |
| Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse.....           | 4 |
| Internkontroll og rapportering.....                               | 4 |
| Informasjonsplikt.....                                            | 5 |
| Spesielt om rapportering av godtgjørelse til ledende ansatte..... | 5 |

# Retningslinjer for godtgjørelse

## OM RETNINGSLINJENE

---

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og 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 foretakets risikoeksponering, og for andre ansatte med kontrolloppgaver.

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 incentiver 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

Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med Finanstilsynets tilhørende rundskriv.

## STYRETS ANSVAR

---

Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, herunder endringer eller unntak fra disse. Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken. I utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret innspill fra risikostyrings- og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i banken. Styret skal også godkjenne endringer eller unntak fra disse retningslinjene, og vurdere/overvåke effektene.

## GODTGJØRELSESUTVALG

---

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg. Utvalget består av styret i sin helhet. For andre styreutvalg gir styreinstruksen nærmere beskrivelse av

retningslinjer for utnevning, protokollering med videre. Bestemmelsene gjelder tilsvarende for godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttet av styret.

Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal godtgjørelsesutvalget innhente synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikostjere resultatene er tilfredsstillende.

## 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
- Etterlønsordninger
- Alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

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 ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
- ikke gir incentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

## GRUPPERING AV ANSATTE

---

Banken definerer hvem som er

1. **ledende ansatte**
2. **andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering**
3. **ansatte med kontrolloppgaver**

Ved definisjonen av hvem som skal inngå i de forskjellige gruppene, har banken lagt et konservativt skjønn til grunn. Dette innebærer at eventuelle tvilstilfeller er definert å inngå i de ulike gruppene.

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte:

- Bankens styre
- Adm. banksjef John Sigurd Bjørknes

Høland og Setskog  
sparebank

- Øvrige medlemmer av ledergruppa:
  - o Banksjef Kreditt Ole-Einar Holth
  - o Banksjef PM Kine M. Holtet

**Følgende ansatte defineres som andre ansatte med vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering:**

- Kunderådgiver BM Carl-Fredrik Havnås
- Leder Forsikring Jørn-Erik Sether
- Leder Plassering og Pensjon Simen Fjuk Vestreng
- AHV-leder Inger-Johanne W. Haneborg
- HR ansvarlig Monica Gløtta

**Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrolloppgaver:**

- Leder Risiko & Etterlevelse Hege Bakken Bergersen
- IKT ansvarlig Ola Gunnes
- Leder depot Vivian Katralen
- Personvernansvarlig Cathrine Haneborg
- Regnskapsansvarlige Renate A Johnsen

## SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

---

Banken kan ha en ordning for overskuddsdeling/kvartalsvis bonus innenfor følgende kriterier

- omfatter alle ansatte
- er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte
- skal vurderes hvert kvartal
- kan utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn pr. år.

I spesielle tilfeller kan adm. banksjef gi en ekstraordinær ytelse til enkeltpersoner.

En nærmere beskrivelse av ordningen, budsjetter og måltall ligger til enhver tid tilgjengelig på bankens intranett.

## INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

---

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse, 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 legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. 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 banksjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte.

### SPEIELT OM RAPPORTERING AV GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

---

Styret skal fastsette Adm. Banksjef sine betingelser, alle øvrige ansatte følger disse retningslinjene. Forstanderskapet fastsetter disse retningslinjene og styreinstruksen.

Banken skal utarbeide en separat godtgjørelsesrapport for sine ledende ansatte. Med ledende ansatte menes personer som banken har definert i disse retningslinjene.

Lederlønnsrapporten sendes til aksjonærene i forkant av Forstanderskapsmøte, normalt 2 uker før for børsnoterte foretak, og må være kontrollert av revisor i forkant. Både retningslinjer og godtgjørelsesrapport skal publiseres på bankens nettside.

Rapporten skal inneholde opplysninger om 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. Det skal opplyses om (dersom det er relevant):

- Samlet godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i løpet av regnskapsåret, fordelt på bestanddel.
- Faste og variable godtgjørelses forholdsmessige andel.
- Beskrivelse av hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til bankens langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.
- Minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, bankens resultater og den gjennomsnittlige lønnen i bankens på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i banken enn ledende personer.
- Godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern eller foretaksgruppe.
- Antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingene i banken eller andre foretak innenfor samme konsern eller foretaksgruppe som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene, herunder tegningskurs, tegningsfrist og eventuelle endringer av disse. Opplysningene skal være egnet til å dokumentere om vilkårene er markedsmessige.

- Bankens bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende person som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse. Dette omfatter den ledende personens navn, vilkår for kravet og beløp som tilbakekreves. Banken kan velge hvorvidt årsaken til tilbakekrevingen skal oppgis.
- Eventuelle unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjer som nevnt i forskrift om godtgjørelse til ledende ansatte, § 4 første ledd nr. 5, eller om retningslinjene er fraveket grunnet særlige omstendigheter som nevnt i § 4 fjerde ledd. Omstendigheten og hvilke deler av retningslinjene som er fraveket, skal i så tilfelle beskrives.

## LEDERLØNNSRAPPORT

**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 inntæktende 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

Lederlønnsrapporten legges fram for andre gang 14.mars 2024.

## 5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønnssrapporten for Høland og Setskog Sparebank for regnskapsåret 2022. Lederlønnssrapporten 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

**Styresak 24.034/35****Gjennomgang av godtgjørelsesordning - februar 2023****Beskrivelse av godtgjørelsesordningen**

Høland og Setskog Sparebank har, i tråd med forskrift om godtgjørelsesordning, etablert en godtgjørelsesordning, som er beskrevet i dokumentet «Retningslinjer for godtgjørelse, vedtatt av bankens styre.

Høland og Setskog Sparebank har en bonusavtale for alle ansatte (eksl. adm. banksjef) knyttet opp mot nærmere definerte kvartalsvise mål.

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

I tillegg kan adm. banksjef i visse tilfeller gi en ekstraordinær ytelse til enkeltpersoner. For 2023 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 156.000,- fordelt på 7 ansatte.

Banken informerer gjennom årsrapporten offentliggjort informasjon om godtgjørelsesordningen, samt en kvantitativ informasjon og godtgjørelse totalt for alle ansatte. Banken offentliggjør også en egen «Lederlønnsrapport».

**Vurdering**

Høland og Setskog Sparebank har gjennomgått hvordan godtgjørelsesordningen praktiseres i banken. Gjennomgangen viser at ordningen fungerer i tråd med forskrift og Finanstilsynets Rundskriv 2/2020.

**Godtgjørelsesutvalg**

Styret som helhet fungerer som godtgjørelsesutvalg.

Det forslås ingen endringer i Retningslinjene.

Bjørkelangen 27. februar 2024

John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef

# Instruks for valgkomitéen

| Versjon | Endring | Dato       | Vedtatt av                    |
|---------|---------|------------|-------------------------------|
| 1       | NY      | 30.01.2024 | Styrets anbefaling sak 24.016 |
|         |         | 14.03.2024 | Forstanderskapet              |

## INNHold

---

|                                                                |   |
|----------------------------------------------------------------|---|
| Generelt om instruksen formål .....                            | 3 |
| Valgkomitéens sammensetning .....                              | 3 |
| Valgkomitéens leder .....                                      | 3 |
| Valgkomitéens møter .....                                      | 4 |
| Valgkomitéens oppgaver .....                                   | 4 |
| Valgkomitéens arbeid og vurderinger .....                      | 4 |
| Valgkomitéens innstilling .....                                | 5 |
| Vedlegg: Krav til styret samlet og hvert enkelt medlem .....   | 7 |
| Vedlegg: Veiledning valgkomiteer Høland og Setskog sparebank.. | 8 |

## GENERELT OM INSTRUKSEN FORMÅL

---

Denne instruks gjelder for valgkomiteen som skal innstille på kandidater til styret, og kandidater til valgkomiteen. Valgkomiteen skal også gi forslag til honorarer for medlemmer av styret og valgkomiteen.

Krav om slik valgkomité er vedtektsfestet i banken, ref. vedtektenes § 5-1. Instruksen skal fastsattes av forstanderskapet.

De ansatte gjennomfører selv en egen prosess for valg av ansattrepresentanter og varamedlemmer til forstanderskapet, og ansattrepresentant og varamedlem til styret.

## VALGKOMITÉENS SAMMENSETNING

---

Valgkomiteen skal bestå av 3 medlemmer og 3 varamedlemmer.

Valgkomiteen skal velges av og blant forstanderskapets medlemmer. Valgkomiteen skal være uavhengig av styret og ledelsen i banken, og valgkomiteens innstilling av medlemmer til valgkomiteen bør derfor foretas av valgkomiteen selv. Medlemmene skal ha tilstrekkelig erfaring, være egnet og kvalifisert til å utføre valgkomiteens oppgaver. Dette krever god kjennskap til bankens virksomhet, dens organisasjon, strategi og omdømme.

Komiteen skal ha medlemmer og varamedlemmer fra følgende grupper i forstanderskapet:

- Bankens kunder
- Ansattevalgte
- Egenkapitalbevisiere

For valgkomiteen gjelder følgende:

- Valg av medlemmer til valgkomiteen gjelder for 2 år om gangen
- Et komiteemedlem som trer ut kan gjenvelges
- Forslag på kandidater til valgkomiteen skal begrunnes.
- Valgkomiteens honorar fastsettes av forstanderskapet og skal tilpasses oppgavens karakter og tidsbruk.
- En oversikt over komiteens medlemmer med tilhørende kontaktinformasjon skal være tilgjengelig på bankens hjemmeside

## VALGKOMITÉENS LEDER

---

Forstanderskapet velger valgkomiteens leder. Lederen skal sørge for at komiteens arbeid er forankret hos egenkapitalbevisiere, styremedlemmer og adm. banksjef. Leder for valgkomiteen bør delta på forstanderskapet for å legge fram valgkomiteens innstilling og svare på spørsmål.

## VALGKOMITÉENS MØTER

---

Valgkomitéen kalles inn av komiteens leder og holder møter så ofte det er nødvendig. Hvert medlem kan kreve at det innkalles til møte. Valgkomitéen er beslutningsdyktig når valgkomitéens leder samt minst 1 medlem er til stede. Samtlige medlemmer skal så vidt mulig gis anledning til å delta i behandlingen.

Det skal føres protokoll for møtene i valgkomitéen.

## VALGKOMITÉENS OPPGAVER

---

Valgkomitéen skal bidra til valg av kompetente og engasjerte tillitsvalgte i banken. Valgkomitéens oppgaver omfatter forberedelse av og innstilling på

- valg av leder, nestleder, øvrige medlemmer til styret
- valg av leder, medlemmer og varamedlemmer til valgkomitéen
- godtgjørelse til styremedlemmer
- godtgjørelse til valgkomitéen

## VALGKOMITÉENS ARBEID OG VURDERINGER

---

Før oppstart av årets valgarbeid bør valgkomitéen oppsummere fjorårets arbeid, og fastsette møteplan og arbeidsform for kommende år. Det bør avklares hvem valgkomiteen skal ha dialog med i arbeidet for å finne gode kandidater. Dette kan, foruten adm. banksjef og styreleder, for eksempel være bankens revisor og ulike lokallag/foreninger.

I tillegg bør valgkomitéens rutiner for håndtering av sensitiv informasjon og sletting av slik informasjon gjennomgås, dette gjelder spesielt informasjon knyttet til nyvalg og fratreden av kandidater.

### Forberedelse av styrevalg

Styret består av 7 medlemmer. Styremedlemmene velges på følgende måte:

- 6 medlemmer velges av forstanderskapet. Valget av disse forberedes av valgkomitéen i henhold til instruks fastsatt av forstanderskapet.
- Minst 1 medlem og tilhørende varamedlemmer velges av og blant de ansatte, ref. Finansforetakslovens § 8-4(3 og 4).

Tjenestetiden er 2-4 år.

Styrets leder velges ved særskilt valg. Styremedlemmer og styrets leder kan gjenvelges.

Valgkomitéen skal sørge for at:

- styret er allsidig sammensatt, har riktig kjønnsbalanse og dekker bankens behov for kompetanse, kapasitet og mangfold. Dette innebærer også god kunnskap om bankdrift og risikostyring, juridiske og regulatoriske krav for banken, strategiarbeid og lokalt næringsliv
- styrets sammensetning gjenspeiler både kundenes, ansattes og eierens/ lokalsamfunnets interesser
- styremedlemmene til sammen oppfyller alle nødvendige og lovpålagte krav til styret, se vedlegg. Det er den samlede kompetansen i styret som skal oppfylle kompetansekravene, det kreves ikke at samtlige styremedlemmer skal besitte spesialkunnskap om alle deler av bankens virksomhet
- minst et av medlemmene i revisjonsutvalget har kvalifikasjoner innen regnskap eller revisjon (NB: denne kompetansen kan ikke kun innehas av et ansattevalgt styremedlem)
- hver enkelt foreslått kandidat har nødvendig erfaring, kompetanse og kapasitet til å utføre de aktuelle verv på en tilfredsstillende måte, jfr. egnethetskravene som stilles i Finanstilsynets rundskriv 1/2020.

For å kartlegge og planlegge styrets kompetanse og sammensetning bør valgkomitéen blant annet:

- gjennomføre individuelle samtaler med styrets medlemmer og adm. banksjef. Dette for å kartlegge om det er endringer knyttet til bankens strategi, utvikling, oppfølgingspunkter fra forrige periode, kjente kompetansegap eller andre forhold valgkomitéen bør være klar over.
- gjennomgå formalkrav knyttet til styrets sammensetning
- gi innspill til prosess og innhold i styrets egevaluering. Valgkomitéen skal få seg forelagt styrets egevaluering, og styrets leder møter i valgkomitéen og orienterer om evalueringen. Valgkomitéen gjennomgår deretter evalueringen
- oppsummere eksisterende og ønsket kompetanse i styret, basert på bankens egnethetsvurdering av det samlede styret
- 

På bakgrunn av dette bør bankens og valgkomiteens beslutningsgrunnlag omfatte følgende forhold:

- Hvilken kompetanse har det samlede styret i dag
- Hva slags kompetanse går ut av styret i denne runden
- Hva er det identifiserte behovet for kompetanse og kvalifikasjoner hos nye styremedlemmer?
- Hvordan vil det samlede styrets egnethet bli påvirket av foreslåtte endringer i styret.

## VALGKOMITÉENS INNSTILLING

---

Valgkomitéens innstilling til forstandskapet skal blant annet inneholde informasjon om

- kandidatenes alder, utdanning og yrkesmessig erfaring
- kandidatens kompetanse og kapasitet
- kandidatens uavhengighet, dvs. eventuelle eierinteresser i banken og/eller oppdrag for banken, og om vesentlige oppdrag eller eierskap i andre selskap og organisasjoner
- om egnethetsvurderinger er gjennomført og om kandidatene er funnet egnede til vervet
- andre forhold som er av interesse i forhold til banken
- hvordan bankens behov er ivaretatt

Alle kandidater må være forespurt og ha stilt seg til disposisjon. Valgkomitéen skal i sin innstilling til forstanderskapet begrunne hvert forslag til kandidat, samt redegjøres for hvordan komiteen har jobbet.

Ved forslag om gjenvalg av tidligere styremedlemmer, bør innstillingen også gi opplysninger om hvor lenge kandidaten har vært styremedlem banken.

Innstilling med dokumentasjon skal vedlegges innkallingen til forstanderskapsmøtet, hvor innstillingen skal behandles.

## VEDLEGG: KRAV TIL STYRET SAMLET OG HVERT ENKELT MEDLEM

---

### Krav til styrets sammensetning og tjenestetid

Krav til styrets sammensetning og tjenestetid i banken følger blant annet av Finansforetaksloven (FFL), Finansforetaksforskriften (FFF) § 9-2 og Aksjeloven § 6-6 til 6-11 og allmennaksjeloven.

I tillegg finnes krav om dette i EBA/GL/2021/06, og Finanstilsynets rundskriv 1/2020 Vurdering av egnethetskrav.

- FFL 3-5 regulerer krav til ledelsen av foretaket: «Foretaket kan ikke ha styremedlemmer, daglig leder eller andre personer i den faktiske ledelse av virksomheten eller deler av denne som ikke kan antas å ha de nødvendige kvalifikasjoner og yrkeserfaring til å utøve stillingen eller vervet».
- FFL § 8-4 beskriver sammensetningen av styret: «Et finansforetak skal ha et allsidig sammensatt styre på minst fem medlemmer».
- Daglig leder kan ikke være medlem av styret ref. FFL § 8-4.
- Styreleder og til sammen minst to tredeler av styret skal ikke være ansatt i foretaket eller i foretak i samme konsern, ref. FFL § 8-4.
- Har banken minst 15 ansatte kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og én observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte. I foretak med flere enn 50 ansatte som ikke har foretaksforsamling, kan et flertall av de ansatte kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte. ref. FFL § 8-4.
- Styret skal være allsidig sammensatt, ref. FF §4-1. Sammensetningen bør skal være slik at kunders, ansattes og eiernes/ lokalsamfunnets interesser ivaretas.
- Begge kjønn skal være representert i styret,<sup>1</sup> ref. ASA § 6-11a.
- Bare myndige personer kan være styremedlemmer, ref. ASA § 6-11 (2).
- Daglig leder og minst halvparten av styrets medlemmer skal være bosatt i Norge, ref. ASA 6-11.
- Forstanderskapet bestemmer om styret skal ha varamedlemmer (vanlig praksis), og dette må i så fall vedtektsfestes ref. ASA § 6-3.
- Styremedlemmer tjenestegjør i minst 2 år, ref. ASA § 6-6 (1). I vedtektene kan det fastsettes kortere eller lengre tjenestetid, men ikke lenger enn 4 år.
- FFF § 9-2 stiller krav om at styremedlemmer, daglig leder og andre som deltar i ledelsen av finansforetaket skal sette av tilstrekkelig tid til å utføre sine oppgaver i finansforetaket. Samme paragraf inneholder også begrensninger på antall styreverv for store finansforetak og/eller foretak som benytter IRB-metode
- FFL § 8-20, andre ledd, regulerer valg av revisjonsutvalg og dets sammensetning:
- «Revisjonsutvalget skal samlet ha den kompetanse som er nødvendig ut fra foretakets organisasjon og virksomhet. Minst ett av medlemmene skal ikke være ansatt i foretaket eller i foretak i samme konsern og skal ha kvalifikasjoner innen regnskap eller revisjon».
- Dersom banken har verdipapirkonsesjon stilles det særskilte krav til styret

### Krav til hvert styremedlem

- Skal ha nødvendige kvalifikasjoner og yrkeserfaring til å utøve vervet
- Ingen styremedlemmer kan 1) være dømt for straffbare forhold eller 2) ha utvist en slik adferd som tilsier at det er grunn til å anta at vedkommende ikke kan ivareta vervet på en forsvarlig måte, ref. FFL § 3-5
- Kan ikke være ilagt konkurskarantene, har vært/er under konkursbehandling eller har /har hatt en sentral stilling i et selskap som er/ har vært under konkursbehandling

---

<sup>1</sup> Skal forstanderskapet velge 5 styremedlemmer, må begge kjønn være representert med minst to styremedlemmer. Hvert kjønn skal være representert med minst tre hvis styret har seks til åtte medlemmer. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent. Loven må forstås slik at denne typen krav til styret knytter seg til det valgte styret og ikke til hvem som deltar i det enkelte styremøtet. Det antas at dette må legges til grunn både for kravet til antall styremedlemmer i § 6-1, bostedskravet i § 6-11 og kravet om kjønnsbalanse i § 6-11 a. Dersom de som faktisk deltar på et styremøte, ikke oppfyller kravene etter de nevnte bestemmelsene, betyr ikke det at styret ikke er lovlig sammensatt eller ikke er vedtaksført. Dette gjelder også der et varamedlem trer inn på mer langvarig basis, for eksempel fordi et styremedlem får en langvarig sykdom. Slikt fast oppmøte fra varamedlem påvirker ikke kravet til kjønnsbalansen i styret. Ovenstående omfatter ikke styremedlemmer som velges blant de ansatte. Velges det to ansatterepresentanter skal det være en av hvert kjønn, det samme gjelder for vara og observatører. Kravet til kjønnsfordelingen gjelder således både for styremedlemmer som en gruppe, for varamedlemmer som en gruppe og for ansattevalgte styremedlemmer som en gruppe.

- Kan ikke være ilagt tilleggsskatt på over 45 % de siste fem årene, eller ha vært ansvarlig i et selskap som har fått ilagt slik tilleggsskatt
- Skal ha tilstrekkelig tid til å utføre sine oppgaver i vervet
- Kan ikke være ledende ansatt i banken
- Skal være uavhengig av ledende ansatte og vesentlige forretningsforbindelser til banken
- Ingen medlemmer kan ha styreverv i andre finansforetak, ref. FFL § 9-1, med mindre dette må anses ubetenkelig ut fra de hensyn loven skal ivareta og øvrige lovkrav er tilfredsstilt
- Alle styremedlemmer må være myndig Jfr. ASA § 6-11
- Må kunne fremlegge kopi av politiattest etter politiregisterlovens § 40, som ikke eldre enn 3 måneder
- 

*Fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES):*

Generelt vil et styremedlem kunne defineres som uavhengig når vedkommende ikke har forretningsmessige, familiære eller andre relasjoner som må antas å kunne påvirke vurderinger og beslutninger. Ved vurderingen av om et styremedlem er uavhengig av bankens ledelse eller vesentlige forretningsforbindelser bør det bli legges vekt på at vedkommende ikke

- har vært ansatt i en ledende stilling i banken de siste fem årene
- mottar annen godtgjørelse enn styrehonoraret fra banken (unntatt pensjonsutbetalinger)
- har eller representerer forretningsmessige relasjoner med banken
- har resultatavhengig styrehonorar eller opsjoner
- har kryssrelasjoner med ledende ansatte, andre styremedlemmer eller andre tillitsvalgte for EK bevisiere/aksjeeiere
- har vært partner eller ansatt i bankens nåværende revisjonsselskap i løpet av de siste 3 år

CRD IV artikkel 91 nr. 8: «Hvert styremedlem skal utvise ærlighet, integritet og selvstendig tenkning for om nødvendig effektivt å kunne vurdere og sette spørsmålstegn ved den øverste ledelsens beslutninger og effektivt føre tilsyn med og overvåke ledelsens beslutningstaking (...)»

Alle styremedlemmer skal løpende tilfredsstiller egnethetskravene som stilles i Finanstilsynets rundskriv 1/2020. Alle kandidater skal egnethetsvurderes før de stiller til valg. Dette innebærer blant annet at styrets medlemmer og varamedlemmer skal innlevere dokumentasjon som inneholder opplysninger om kvalifikasjoner, yrkeserfaring og forhold nevnt i FFL §§ 9-1 til 9-3.

## VEDLEGG: VEILEDNING VALGKOMITEER HØLAND OG SETSKOG SPAREBANK

---

Denne veiledningen er vedtatt av forstanderskapet i Høland og Setskog Sparebank den 28.04.2011 og tar sikte på å beskrive de praktiske hensyn som valgkomiteen skal være oppmerksom på i sitt arbeid med å finne frem til gode kandidater til de valg som skal foretas.

### Generelt

Valgkomiteen er forstanderskapets organ og skal på dets vegne forberede de nødvendige valg. Høland og Setskog Sparebanks vedtekter har bestemmelser om at banken skal ha tre valgkomiteer.

## Valgkomite for egenkapitalbeveiseiernes valg til Forstanderskapet

Valgkomiteen for egenkapitalbeveiseiernes valg skal forberede egenkapitalbeveiseiernes medlemmer og varamedlemmer til forstanderskapet, jfr. vedtektene § 5-3.

Valgkomiteene er i sitt arbeid uavhengig, men må innhente relevant informasjon (se under). Administrasjonen plikter å sende valgkomiteene oversikt over hvilke valg innskyterne og egenkapitalbeveiseierne skal foreta i henholdsvis kundemøtet og egenkapitalbeveiseiermøtet samt hvilke valg forstanderskapet skal foreta. Oversikten skal inneholde hvem som er på valg samt funksjonstid for både medlemmer som er på valg og øvrige medlemmer. Eventuelle spørsmål skal rettes til adm. banksjef eller styreleder.

Valgkomiteen fører selv sine protokoller og kontakter de foreslåtte kandidater.

## Valgkomite for kundenes valg til Forstanderskapet

Valgkomiteen for kundenes valg skal forberede kundenes valg av medlemmer og varamedlemmer til forstanderskapet, jfr. vedtektene § 5-2.

Valgkomiteens innstillinger må gjøres innenfor rammen av bankens vedtekter. Valgkomiteen skal legge vekt på momenter som bredest mulig yrkesmessig kompetanse, utdanning, kjønns sammensetning, organisatorisk erfaring og lignende. Det bør også hensyntas en rimelig geografisk fordeling i bankens kjerneområde.

Valgkomiteen skal hente informasjon om mulige kandidater gjennom bankens administrasjon og kontrollere at vedkommende fyller det formelle kravet med hensyn til kundeforhold og at banken ikke har en relasjon til vedkommende som kunde, som vil gjøre et tillitsverv lite ønskelig.

Valgkomiteens innstilling skal begrunnes.

## Valgkomiteens innstilling:

På oppdrag har valgkomiteen høsten 2023 gjennomført god prosess med formål om å finne nye kandidater til styret i Høland og Setskog Sparebank.

Valgkomiteen har gjennomført intervjuer med alle tre – for å avdekke egnethet iht. gjeldene policyer.

Kandidatene er blitt godt orientert om hvilke plikter og ansvar som en styreposisjon innebærer (styreinstruks). Det er også orientert om hvordan det praktiske arbeidet foregår (Åsmund har deltatt innledningsvis i møtene)

### 1: Valg av 4 medlemmer til styret for 4 år

På valg: Jarle Bergsjø  
Ragnhild Hauglum  
Lene Malnes  
Roger Evjen (gikk ut av styret i oktober 2023)

Valgkomiteen foreslår: Tom Carsten Troberg, Oslo  
Sigbjørn Høgne, Rømskog  
Camilla Lunder Jensen, Løken

### 2: Velg av 1 medlem til styret for 2 år

På valg: Lene Malnes

Valgkomiteen foreslår: Lene Malnes, Setskog (gjenvelges)

### 3: Valg av styreleder for 2 år

På valg: Jarle Bergsjø

Valgkomiteen foreslår: Åsmund Krogstad

### 5: Valg av 2 varamedlemmer til forstanderskapets valgkomite for 2 år

På valg: Sven Kolstad  
Peder Wiel

Valgkomiteen foreslår: Sven Kolstad, Blaker, (gjenvelges)  
Peder Wiel, Setskog, (gjenvelges)

- Valgkomiteen foreslår videre at det påtroppende styret konstituerer seg selv med tanke på **nestleder**.
- Likeledes foreslår styret at nytt utvalg - **Risiko- og Revisjonsutvalg (RRU)**, som skal inneholde to medlemmer fra styret – også konstituerer seg selv etter at nytt styre er valgt.

### 6: Godtgjørelse til tillitsvalgte

Valgkomiteen foreslår endringer i honorarer – som følger.

| Styret:                                 | Nåværende sats: | Forslag ny sats: |
|-----------------------------------------|-----------------|------------------|
| Leder pr. år                            | kr 154.000,00   | kr 180.000,00    |
| Nestleder pr. år                        | kr 66.000,00    | kr 77.000,00     |
| Øvrige medlemmer pr. år                 | kr 66.000,00    | kr 77.000,00     |
|                                         |                 |                  |
| <b>Forstanderskapets valgkomité:</b>    |                 |                  |
| Pr. møte                                | kr 2.500,00     | kr 2.900,00      |
|                                         |                 |                  |
| <b>Risiko- og Revisjonsutvalg (RRU)</b> |                 |                  |
| Pr. år                                  |                 | kr 30.000,00     |