

Lederlønsrapport

EMNE: Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2024

DATO: 12.02.2025

Lederlønsrapport for regnskapsåret 2024

Introduksjon – incentiver og kriterier for godtgjørelse

Etter allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer skal styret i Aurskog Sparebank etter hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av de etablerte retningslinjene for godtgjørelse. Rapporten er utformet og vedtatt i samsvar med finansforetaksloven med tilhørende forskrift, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og allmennaksjeloven.

ORGANISASJON AV LEDELSE OG TILLITSVALGTE

Bankens ledergruppe defineres som «ledende ansatte» i banken.

Medlemmer av bankens ledergruppe:

- Administrerende banksjef
- CFO/banksjef
- Leder bankdrift
- Leder BM
- Leder PM
- Leder sparing og investering.
- Kommunikasjons- og markedssjef

Medlemmene av bankens ledergruppe har en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder. Det er ikke inngått avtale om ytterligere etterlønn. Adm. banksjef gjennomgår og fastsetter lønns- og arbeidsvilkår til de øvrige medlemmene av bankens ledergruppe, innenfor den generelle godtgjørelsesordningen i banken.

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

Som tillitsvalgte menes her medlemmer og varamedlemmer av bankens styre, representantskap og valgkomité, og disse mottar kun fast godtgjørelse.

Godtgjørelse til styremedlemmer og varamedlemmer fastsettes av representantskapet.

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

INCENTIVER I GODTGJØRELSESORDNINGEN

Aurskog Sparebanks godtgjørelsespolitikk skal bidra til å fremme bankens langsiktige evne til å betjene investert kapital. Godtgjørelsespolitikken er forankret i bankens forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med risikotoleranse og langsiktige interesse slik disse er definert i foretakets policyer og retningslinjer for risikostyring og internkontroll.

Aurskog Sparebank legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv. Godtgjørelsene i Aurskog Sparebank skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende.

Aurskog Sparebanks godtgjørelsesordning består av følgende hovedelementer:

- Fastlønn
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Naturalytelser og utgiftsgodtgjørelse

Variabel lønn, herunder engangstillegg på individuelt grunnlag eller individuelle bonusordninger, benyttes ved spesielle prestasjoner eller anledninger og ved oppnådde resultater. Utbetaling av variabel godtgjørelse til ledende ansatte må følge særlige regler i henhold til finansforetaksforskriften for ledende ansatte. Kriterier for godtgjørelse til ledende personer følger av avsnittet under.

Fastlønn utgjør hovedtyngden av lønn til ledende ansatte. Ledende ansatte er omfattet av den samme kollektive bonusordningen som gjelder for alle ansatte i banken.

Det er bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. Begrenset bruk av individuelt baserte bonusordninger vurderes som dempende på vilje og incitament til å ta kortsiktig eller overdreven risiko på bankens vegne. Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne er i stor grad tuftet på balansert risikotaking og å være en bærekraftig aktør i lokalsamfunnet. En begrenset, årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse til alle ansatte (kollektiv bonusordning), basert på bankens samlede resultater vurderes som sammenfallende med bankens langsiktige interesser. 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.

KRITERIER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

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 resultatavhengig godtgjørelse til ledende personer (ledergruppen), samt ansatte som har lederansvar for foretakets kontrollfunksjoner eller vesentlige forretningsenheter 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. Dette er er nærmere beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse, under punktet «Særlige regler for visse grupper ansatte», sist vedtatt i bankens representantskap mars 2023.

Her har banken definert følgende finansielle – og ikke finansielle-kriterier:

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.

Godtgjørelse til ledergruppen

Tabellen nedenfor oppsummerer ledergruppens godtgjørelse for 2024, sammenlignet med godtgjørelsen året før.

Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer - Tall i tusen kroner

Navn og stilling	Regnskapsår	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse			Pensjons- opptjening	Samlet godtgjørelse	Andel fast ⁴ og variabel ⁵ godt- gjørelse	
		Grunnlønn	Honorar	Andre ytelser	Ett års variabel ³	Flere års variabel			Fast	Variabel
Evy Ann Hagen, administrerende banksjef	2024	2.440	0	229	42	300	458	3.469	90 %	10 %
	2023	2.212	0	257	55	300	503	3.327	89 %	11 %
Andreas Halvorsrud Glende, CFO/banksjef	2024	1.570	0	56	92	0	229	1.947	95 %	5 %
	2023	1.373	0	135	105	0	226	1.839	94 %	6 %
Pål Berg-Knutsen, leder BM og PM/banksjef ¹	2024	-	0	0	0	0	0	-	0 %	0 %
	2023	827	0	22	0	0	94	943	100 %	0 %
Katrín Bráthen, leder bankdrift	2024	906	0	51	92	0	69	1.118	92 %	8 %
	2023	838	0	59	105	100	54	1.156	82 %	18 %
Tor-Einar Torre, leder sparing og investering	2024	1.154	0	62	92	0	146	1.454	94 %	6 %
	2023	1.056	0	46	105	0	111	1.318	92 %	8 %
Helene Enger Skjønnhaug, kommunikasjons- og markedsjef	2024	1.025	0	53	92	0	108	1.278	93 %	7 %
	2023	946	0	91	105	0	86	1.228	91 %	9 %
Elin Blom Nordengen, Leder PM ²	2024	1.046	0	22	92	0	146	1.306	93 %	7 %
	2023	539	0	29	80	0	46	694	88 %	12 %
Tormod Løvseth, Leder BM ²	2024	1.170	0	72	92	0	146	1.480	94 %	6 %
	2023	643	0	47	80	0	72	842	90 %	10 %
Jan H. Skjöld, styrets leder	2024		225					225	100 %	0 %
	2023		225					225	100 %	0 %
Tove E. Hauge Nyhus, styrets nestleder ⁶	2024		160					160	100 %	0 %
	2023		160					160	100 %	0 %
Kjell-Tore Skedsmo, styremedlem	2024		110					110	100 %	0 %
	2023		110					110	100 %	0 %
Eivind Landsverk, styremedlem ⁶	2024		130					130	100 %	0 %
	2023		130					130	100 %	0 %
Inger-Lise Nøstvik, styremedlem ⁶	2024		140					140	100 %	0 %
	2023		140					140	100 %	0 %
Anders Asper Kværner ansattrep.	2024		0					0	100 %	0 %
	2023		0					0	100 %	0 %
Christine Melleby, ansattrep.	2024		110					110	100 %	0 %
	2023		110					110	100 %	0 %

1) Berg-Knutsen gikk ut av ledergruppen 30.06.2023. Lønn og andre godtgjørelser er derfor oppgitt frem til og med 30.06.2023.

2) Nordengen og Løvseth ble medlemmer av ledergruppen fra og med 01.06.2023. Lønn og andre godtgjørelser er derfor oppgitt fra og med 01.06.2023.

3) Ett års variabel = kollektiv bonusordning som gjelder alle ansatte og andre variable bonusordninger for ledergruppen.

4) Fast godtgjørelse = grunnlønn + andre ytelser + pensjonsopptjening.

5) Variabel godtgjørelse = ett års variabel + flere års variabel.

6) Vedkommende er også medlem i risiko- og revisjonsutvalget.

7) Anders Asper Kværner erstattet Melleby i styret fra 20.03.2024.

Muligheten for claw-back ble ikke benyttet i 2024.

FAST GODTGJØRELSE

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende og skal reflektere den enkelte ansattes ansvar og prestasjoner.

Fastlønnen blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året.

Adm.banksjef gjennomførte lønnsvurderinger av ledergruppens medlemmer i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør. Samtlige medlemmer av ledergruppen fikk lønnstillegg med virkning fra 01.07.2024.

VARIABEL GODTGJØRELSE

Kollektiv bonusordning

Banken har en kollektiv bonusordning som omfatter samtlige ansatte. For 2024 ble den kollektive bonusordningen vedtatt i styremøte 31.01.24. Ordningen gjeldende for 2024 ble som følger:

Dersom kjerneresultat i morbank for perioden 01.10.23-30.09.24 utgjør minst 295 MNOK, vil maksbonus kr 30.000 utbetales i desember 2024. Bonusen reduseres med kr 1.000 for hver andre million som resultatet er svakere. Med kjerneresultat menes resultat før skatt minus utbytte- og verdipapirinntekter.

Styret vedtok også en bonus knyttet til bankens KTI (kundetilfredshetsindikator). Dersom KTI var bedre enn gjennomsnittet for Eika Alliansen vil det utbetales en bonus på kr 5.000,- pr ansatt.

Resultatbonusen slo ikke inn med full effekt i 2024, da kjerneresultatet per 30.09.24 var 259,1 MNOK. Styret vedtok da de så resultatet å gi en ekstra engangsutbetaling på kr 25.000,- til alle ansatte. Dette ble vedtatt på styremøte 04.12.24. I tillegg ga bonus knyttet til KTI uttelling i 2024. Utbetalt bonus som var lik for alle ansatte ble dermed kr 42.000,-.

Administrerende banksjef og medlemmer av ledergruppen tar del i den generelle bonusordningen omfattet av unntaksbestemmelsen som er lik som for alle ansatte.

Individuell variabel godtgjørelse

Adm. banksjef vedtok en engangsgodtgjørelse for 2024 til øvrige medlemmer av bankens ledergruppe utover den kollektive bonusordningen nevnt ovenfor. I vurderingsnotat av 19.12.2024 kommer det frem at bonusen er basert på en generell vurdering av kriteriene i retningslinjen for godtgjørelse.

Følgende engangsgodtgjørelser ble utbetalt 23. desember til følgende personer:

- CFO/banksjef – kr 50 000
- Leder bankdrift – kr 50 000
- Leder sparing og investering – kr 50 000

- Kommunikasjons- og markedsjef – kr 50 000
- Leder BM – kr 50 000
- Leder PM – kr 50 000

Styret vedtok 04.12.24 en engangsgodtgjørelse til adm. banksjef på kr 300.000,- Denne utbetalingen ble vedtatt av styret uten administrasjonen til stede (styrets egentid), i styresak 239-24. Her kommer det frem at bonusen er basert på en vurdering av de finansielle og ikke-finansielle kriterier nevnt i Retningslinjer for godtgjørelse. Bonus til adm. banksjef ble utbetalt 23. desember 2024.

ANDRE FORMER FOR GODTGJØRELSE

Ordningene for pensjon, forsikring, naturalytelser og andre ytelser er beskrevet i retningslinje for godtgjørelse vedtatt i representantskapet i mars 2023. Aurskog Sparebank tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger.

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

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

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, og for 2024 tilbød banken følgende hovedformer for naturalytelser:

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

Forsikringer, pensjon og naturalytelser er i 2024 utbetalt i henhold til de gjeldende retningslinjene. Det ble i 2024 heller ikke gitt sluttvederlag eller tilbudt andre former for ytelse som for eksempel opsjoner, som også er i henhold til retningslinjene.

Utviklingen i lederlønn, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2020-2024

Tabellen under viser årlige annualiserte endringer i samlet godtgjørelse for nåværende og tidligere administrerende banksjef, samt nåværende og tidligere medlemmer av ledergruppen.

Sammenligningstabell for godtgjørelse og bankens finansielle utvikling for de siste 5 år
 - prosentvis økning i samlet godtgjørelse - annualiserte tall

Årlig endring	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023
Godtgjørelse til ledende person					
Administrerende banksjef (tiltrådt 01.11.19)		17 %	10 %	7 %	7 %
CFO/banksjef	3 %	3 %	13 %	21 %	7 %
Leder BM og PM/banksjef *	1 %	6 %	6 %	-35 %	-100 %
Leder PM**					79 %
Leder BM**					73 %
Leder bankdrift			10 %	23 %	-5 %
Leder sparing og investering	-1 %	5 %	10 %	12 %	8 %
Kommunikasjons- og markedsjef		8 %	9 %	13 %	2 %
Bankens prestasjonsmål					
Resultat f.skatt pr Q4	-8 %	16 %	44 %	20 %	9 %
Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte					
Bankens ansatte	3 %	2 %	6 %	16 %	8 %

*Leder BM og PM/banksjef fratradte 30.06.2023. Lønn og andre godtgjørelser er derfor oppgitt frem til og med 30.06.2023.

**Leder PM og leder BM ble medlemmer av ledergruppen fra og med 01.06.2023. Lønn og andre godtgjørelser er derfor oppgitt fra og med 01.06.2023.

Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Aurskog Sparebank for regnskapsåret 2024. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i allmennaksjeloven.

Lederlønsrapporten vil fremlegges for tilslutning i representantskapet 26.03.2025.

Aurskog, 12.02.2025

 Jan H. Skøld (sign)
 Leder

 Tove H. Nyhus (sign)

 Inger-Lise M. Nøstvik (sign)

 Kjell-Tore Skedsmo (sign)

 Eivind Landsverk (sign)

 Anders Asper Kværner (sign)
 Ansattrepresentant

 Evy Ann Hagen (sign)
 Adm. Banksjef