

Godtgjørelsesrapport 2024

Introduksjon og behandling i generalforsamlingen

Haugesund Sparebank leverte et stabilt og godt resultat med god underliggende drift for 2024. Brutto utlånsvekst siste 12 måneder har vært solide 6,8%. Totalresultatet etter skatt ble 177,2 millioner kr.

Godtgjørelsesrapporten behandles av generalforsamlingen i sammenheng med behandling av bankens årsregnskap for 2024.

Ledende ansatte i banken mottar fast grunnlønn, bonus og pensjon etter samme modell og retningslinjer som øvrige ansatte. Bonusmodellen gav en uttelling for alle ansatte på kr 39 900 (forholdsmessig ift. stillingsandel) med kontantutbetaling i januar 2025. Grunnlaget for bonusberegningen er sammensatt av resultatet i banken og måloppnåelse på forhåndsdefinerte mål, og fremlegges godtgjørelsesutvalget for behandling før vedtak i bankens styre.

Det er ingen særskilte bonusordninger for ledende ansatte.

Banken har ingen avvik fra retningslinjene for godtgjørelse i 2024. Retningslinjene er tilgjengelig på bankens hjemmeside.

Haugesund, 27. februar 2025

Styret i Haugesund Sparebank

John Erik Hagen
Leder

Benedicte Storhaug
Nestleder

Janne Kongshavn
Hordvik

Paal Nebylien

Thor Krukhaug

Marit Synnøve
Frantsen

Anne Marit
Helgevold Heggebø

Bente Haraldson
Syre Adm. Banksjef

1. Samlet godtgjørelse av ledende personer

I denne oversikten er all godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode (opptjent) i kraft av å være en ledende person i selskapet, fordelt på:

- Fast og variabel godtgjørelse
- Pensjonsopptjening
- Naturalytelser

Når det gjelder pensjon har alle ansatte i banken opptjening med følgende satser:

- Sparing av lønn opp til 7,1 G - 7 % pensjonsopptjening
- Tilleggssparing fra 7,1 til 12 G – 25,1 % pensjonsopptjening
- Lønn over 12 G gir ingen pensjonsopptjening. Unntak for adm. Banksjef og nestleder som har individuell pensjonsavtale ut over 12 G.

Lån til bankens ansatte følger bankens ordinære kundevilkår. Renten på lån til ansatte har vært lavere enn normrenten, og de ansatte er i den forbindelse blitt fordelsbeskattet i forhold til normrenten. Avdragsvilkår er som for bankens øvrige kunder.

1.1 Godtgjørelse for ledende personer i 2024

Navn	Tittel	Fast godtgjørelse ¹	Variabel godtgjørelse ²	Naturalytelser ³	Total godtgjørelse	Pensjonspremie	Tot. godtgjørelse ink. pensjon	Fast godtgjørelse i %	Øvrig godtgjørelse i %	Lån og sikk. still
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	2.446.822	39.900	330.565	2.817.287	1.601.866	4.419.153	87 %	13 %	5.410.742
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	1.369.572	39.900	286.547	1.696.019	254.671	1.950.690	81 %	19 %	8.319.950
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	1.694.516	39.900	229.969	1.964.385	510.046	2.474.431	86 %	14 %	4.129.033
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance	1.111.227	39.900	50.407	1.201.534	140.781	1.342.315	92 %	8 %	1.982.192
Lillian Medby Morisbak	Leder kommunikasjon, teknologi c	1.161.578	39.900	109.137	1.310.615	154.051	1.464.666	89 %	11 %	8.566.061
Rolf Lillehammer	Banksjef PM	1.197.179	39.900	68.484	1.305.563	181.176	1.486.739	92 %	8 %	5.987.411
John Erik Hagen	Styreleder	225.500	-	-	225.500	-	225.500	100 %	0 %	1.305.824
Benedikte Storhaug	Nestleder i styret	133.749	-	-	133.749	-	133.749	100 %	0 %	-
Thor Krukhaug	Styremedlem	137.247	-	-	137.247	-	137.247	100 %	0 %	-
Janne Kongshavn Hordvii	Styremedlem	131.247	-	-	131.247	-	131.247	100 %	0 %	4.243.894
Anne Marit Helgevold He	Styremedlem	113.247	-	-	113.247	-	113.247	100 %	0 %	5.429.886
Hege Skogland Mogleiv	Styremedlem (møtende vara)	88.251	-	-	88.251	-	88.251	100 %	0 %	3.436.218
Hans Olav Omland	Styremedlem (ansatterrepr.)	967.961	39.900	25.502	1.033.363	-	1.033.363	94 %	6 %	636.750
Marit Synnøve Frantsen	Styremedlem (ansatterrepr.)	937.636	39.900	20.344	997.880	-	997.880	94 %	6 %	-

1 Fast godtgjørelse inkl. lønnskompensasjon for endret pensjonsordning.

2 For ledergruppen utgjør variabel godtgjørelse mottatt bonus.

3 Natuarlytelser inkluderer lønnsfordel av rabatt på lån og forsikring.

2. Kjøp av egenkapitalbevis

Alle fast ansatte har i flere år hatt anledning til å inngå avtale om sparing i form av kjøp av egenkapitalbevis i Haugesund Sparebank. Spareavtalen inngås for ett år av gangen med

oppstart 1. januar hvert år. Arbeidstaker trekkes sitt avtalte månedlige sparebeløp direkte fra lønnsutbetaling hver måned. Banken har i 2024 ikke hatt sparing i form av egne egenkapitalbevis.

Navn	Tittel	Beholdning per	Bonusbevis	Kjøpt i	Beholdning	Verdi
		01.01.2024	tildelt i løpet av året	løpet av året	per 31.12.2024	tildelte bevis (tnok)
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	959	-	-	959	-
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	599	-	-	599	-
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	779	-	-	779	-
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance	419	-	-	419	-
Lillian Medby Morisbak	Leder kommunikasjon, teknologi c	419	-	-	419	-
Rolf Lillehammer	Banksjef PM	419	-	-	419	-
John Erik Hagen ¹	Styreleder	360	-	-	360	-
Benedikte Storhaug	Nestleder i styret	211	-	-	211	-
Thor Krukhaug	Styremedlem	211	-	-	211	-
Janne Kongshavn Hordvik	Styremedlem	211	-	-	211	-
Anne Marit Helgevold Heggebø ²	Styremedlem	92.194	-	-	92.194	-
Hege Skogland Mogleiv	Styremedlem (møtende vara)	211	-	-	211	-
Hans Olav Omland	Styremedlem (ansattrepr.)	-	-	-	-	-
Marit Synnøve Frantsen	Styremedlem (ansattrepr.)	419	-	-	419	-

1) 360 egenkapitalbevis gjennom P-Hagen AS

2) Indirekte eierandel gjennom eierskap i bankens største eier, som eier 91,983 egenkapitalbevis i banken, samt en personlig beholdning på 211 egenkapitalbevis

3. Rett til å tilbakekalle godtgjørelse

Banken har ingen flerårige bonusprogrammer. På dette grunnlag har banken ikke anledning til å tilbakekalle bonus. Imidlertid har banken ved styret i tidsrommet mellom tildeling og utbetaling rett til å redusere evt. kansellere bonusen dersom (a) resultatutviklingen eller risikoen i foretaket endrer seg negativt, (b) forutsetningene /premissene for bonustildelingen viser seg å være uriktige/misvisende eller (c) det foreligger særlige forhold knyttet til den aktuelle ansatte som tilsier reduksjon eller bortfall.

Bonus som ble utbetalt i mars januar 2024 baserer seg på opptjeningsåret 2023 og styrevedtak i januar 2024. Det er ikke tilbakekalt godtgjørelse i 2024.

4. Samsvar med retningslinjene og hvordan resultatkriterier er anvendt

Haugesund Sparebank sine ansatte (inklusive ledende ansatte) får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, men med mulighet for bonus med likt beløp for alle ansatte (inklusive ledende ansatte), basert på bankens resultat og øvrig måloppnåelse basert på forhåndsdefinerte mål.

Haugesund Sparebanks godtgjørelsespolitikk skal være forankret i bankens forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med foretakets risikotoleranse og langsiktige interesse. Haugesund Sparebank legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv. Variabel lønn betyr i all hovedsak årlig bonus som utbetales med likt beløp for alle ansatte, og skal ikke gi insentiv til å ta økt risiko på vegne av banken.

Bonusutbetalingen i 2024 er basert på bonusopptjening for regnskapsåret 2023. I 2023 leverte banken et resultat før skatt på 204,0 millioner. Dette, sammen med øvrige mål (nye spareavtaler, budsjettoppnåelse forsikring BM og PM, budsjettoppnåelse leasing, herunder oppnåelse av bærekraftsmål), ga en samlet bonuspott til ansatte på 2,5 millioner kroner før arbeidsgiveravgift og finansskatt.

Styret vedtok på dette grunnlag å sette bonusen for alle ansatte til kr 39 900 (forholdsmessig ift. stillingsandel) for utbetaling i 2024.

5. Avvik fra retningslinjene

Styret bekrefter at det ikke foreligger noen avvik fra retningslinjene. Det bekreftes videre at det ikke har vært unntak fra gjeldende retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i 2024. Beslutningsprosessen for variabel lønn til ledende personer er gjennomført slik disse er beskrevet i retningslinjene

6. Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellene under viser årlige endringer i samlet godtgjørelse til ledende personer i både tall og prosent, samt bankens resultater og utvikling i gjennomsnittslønn i banken.

Sammenlignbar informasjon på endringer i total godtgjørelse og selskapets resultater (tnok)

6.1 Endringer i godtgjørelser til ledelsen

Navn	Tittel	2019	2020 Økn i %	2021 Økn i %	2022 Økn i %	2023 Økn i %	2024 Økn i %
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	1.803.765	1.854.726 2,8 %	1.951.543 5,2 %	2.072.477 6,2 %	2.376.116 14,7 %	2.817.287 18,6 %
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	1.203.765	1.216.158 1,0 %	1.245.002 2,4 %	1.456.477 17,0 %	1.543.395 6,0 %	1.696.019 9,9 %
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	1.407.265	1.448.757 2,9 %	1.554.229 7,3 %	1.651.738 6,3 %	1.843.073 11,6 %	1.964.385 6,6 %
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance	-	-	-	947.550	1.115.960 17,8 %	1.201.534 7,7 %
Lillian Medby Morisbak	Leder kom., tekno. og kundeoppl	918.857	939.745 2,3 %	999.422 6,4 %	1.083.351 8,4 %	1.210.334 11,7 %	1.310.615 8,3 %
Rolf Lillehammer	Banksjef PM	-	838.379	985.375 17,5 %	1.055.707 7,1 %	1.185.530 12,3 %	1.305.563 10,1 %
Thor Krukhaug	Leder risikostyring og compliance	846.982	892.780 5,4 %	796.725			
Tove Sternhoff	Banksjef PM	964.900	505.560				
Samlet godtgjørelse til ledergruppen		7.145.534	7.696.105 7,7 %	7.532.296 -2,1 %	8.267.300 9,8 %	9.274.408 12,2 %	10.295.403 11,0 %
Gj.sn godtgjørelse		1.190.922	1.282.684 7,7 %	1.255.383 -2,1 %	1.377.883 9,8 %	1.545.735 12,2 %	1.715.901 11,0 %

6.2 Endringer i godtgjørelser til styret

Navn	Tittel	2019	2020	2021	2022	2023	2024
John Erik Hagen	Styreleder	124.000	162.246	178.749	183.752	230.479	225.500
Benedikte Storhaug	Nestleder i styret	104.000	118.998	127.002	129.498	153.036	133.749
Thor Krukhaug	Styremedlem	-	-	-	81.000	126.455	137.247
Janne Kongshavn Hordvil	Styremedlem	-	-	-	81.000	110.500	131.247
Anne Marit Helgevold He	Styremedlem	-	-	65.496	101.499	110.500	113.247
Hege Skogland Mokleiv	Styremedlem (møtende vara)	-	-	-	62.252	90.004	88.251
Hans Olav Omland	Styremedlem (ansattrepr.)	104.000	104.004	106.254	107.751	108.000	113.247
Marit Synnøve Frantsen	Styremedlem (ansattrepr.)	-	-	-	-	-	89.247
Samlet godtgjørelse		332.000	385.248	477.501	746.752	928.974	1.031.735
Gj.sn godtgjørelse		110.667	128.416	119.375	106.679	132.711	128.967

¹ Det er kun medtatt ledende personer som er ansatt eller er styremedlem i banken pr 31.12.2024 (personer som har sluttet eller ikke er en del av styret lenger vises ikke i historikken)

6.3 Bankens finansielle utvikling i perioden

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Resultat etter skatt (beløp i hele 1.000 kroner)	101637	123 925	127 366	122 669	175 402	180 999

Til generalforsamlingen i Haugesund Sparebank

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Haugesund Sparebank sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Haugesund, 27. februar 2025
Deloitte AS

Magnus Pensgård Gundersen
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Uafhængig revisors attest...e til ledende personer

Name

Date

Gundersen, Magnus Pensgård

2025-02-27

Identification

 bankID™ Gundersen, Magnus
Pensgård



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



Haugesund
Sparebank

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

August 2024



Innhold

Innhold	1
1 Bakgrunn og formål	2
1.1 Begreper og definisjoner	2
2 Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer	2
2.1 Hovedprinsipper	2
2.2 Generell lønnspolitikk	3
2.3 Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte	4
2.3.1 Fastlønn	4
2.3.2 Rabatterte egenkapitalbevis i egen bank	4
2.3.3 Pensjons- og forsikringsordninger	4
2.3.4 Etterlønnsordning	5
2.3.5 Naturalytelser	5
2.3.6 Variabel godtgjørelse (bonus)	5
2.4 Fastsettelse og endring av godtgjørelser for ledene ansatte	6
2.5 Godtgjørelse til styret	7
3 Beslutningsprosesser	7
3.1 Godtgjørelsesutvalg	8
3.2 Avvik fra retningslinjene	8
4 Rapportering og kontroll	8
5 Revidering av dokumentet	8

1 Bakgrunn og formål

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive bankens godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse, i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-112730).

Retningslinjene for godtgjørelser er et sentralt dokument for å opprettholde en bærekraftig drift av banken, og gir føringer for framtidig nivå av godtgjørelser for ledende ansatte.

Styret i Haugesund Sparebank skal i henhold til allmennaksjeloven utarbeide retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene skal behandles av og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

1.1 Begreper og definisjoner

Med ledende personer menes:

- Bankens styre
- Administrerende direktør
- Bankens ledergruppe

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

Liste over ledende ansatte (ledergruppen i Haugesund Sparebank)

Iht. retningslinjer for godtgjørelse i Haugesund Sparebank skal det føres liste over ledende ansatte i banken. Listen skal til enhver tid holdes å jour og skal revideres og godkjennes av godtgjørelsesutvalget minst en gang i året.

2 Fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

2.1 Hovedprinsipper

Haugesund Sparebank sin generelle lønnspolitikk gjelder for alle medarbeidere. Bankens retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i banken.

Ledende ansatte skal ha en balansert godtgjøringsmodell som i tillegg til individuelle forhold ivaretar hensynet til blant annet risiko, forretningsmessige hensyn, omdømme, samfunnsinteresser og langsiktighet.

Lønn til ledende ansatte i Haugesund Sparebank fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lønnen skal være konkurransedyktig i det lokale markedet, men banken skal ikke være lønnsledende.
- Lønnsnivået skal i utgangspunktet være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere i banken.
- Lønningene skal til enhver tid fastsettes med hensyn til bankens økonomiske situasjon, men skal ikke være lønnsledende.
- Lønssystemet skal være enkelt å forklare og administrere
- Variabel lønn skal være en del av en generell, ikke skjønsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken, og som ikke gir insentiver til å ta risiko på vegne av banken.

Ledende ansattes faste godtgjørelse (lønn) skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale bonus. Den variable godtgjørelsen til ledende ansatte kan ikke utgjøre mer enn den faste godtgjørelsen. For ledergruppen i Haugesund Sparebank kan variabel godtgjørelse likevel ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen.

2.2 Generell lønnspolitikk

Haugesund Sparebank skal ha en etablert godtgjøringsordning som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordninger som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav. Den totale lønnspakken skal gjenspeile rolle, erfaring, utdanning, ansvar, jobbkompleksitet, markedslønn, bankens resultat og den enkelte sin prestasjon.

Haugesund Sparebanks godtgjøringspolitikk skal være forankret i bankens forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med foretakets risikotoleranse og langsiktige interesse. Haugesund Sparebank legger stor vekt på at godtgjøringsordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv.

Haugesund Sparebanks ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler.

Haugesund Sparebank har etablert visse hovedprinsipper for bankens belønningsstrategi. Prinsippene gjelder generelt, men vil ha ulik anvendelse på de forskjellige godtgjøringsordninger og stillingskategorier.

Godtgjørelse kan bestå av:

- Basislønn som er fastlønn
- variabel godtgjørelse etter egne retningslinjer
- pensjon- og forsikringsordninger
- øvrige ansattgoder som betalt avis, mobiltelefon, bærbar PC og internettilknytning
- ansattelåneordningen – dette er lik avtale for alle faste ansatte
- etterlønnordning
- egenkapitalbevis – mulighet for årlig kjøp av EK med rabatt. Dette er lik avtale for alle faste ansatte.
- Bilordning – gjelder administrerende banksjef og enkelte andre ledende ansatte
- Etterutdanning og lederutviklingsprogram for faglig og personlig utvikling

Banken har følgende målsettinger med sin lønnspolitikk:

1. Bygge opp under bankens visjon, mål og forretningsmessige strategi

2. Sikre at banken tiltrekker, utvikler og beholder nødvendig kompetanse
3. Sikre en belønningsmodell som oppleves forutsigbar, fremtidsrettet og motiverer ansatte til å arbeide for bankens, avdelingens og egne mål
4. Støtte opp under bankens bærekrafts-mål, herunder likestilling mellom kjønnene
5. Sikre at ansatte får ta del i verdiskapningen i banken

Bankens etiske retningslinjer er også aktuelle i denne sammenheng da de regulerer unødvendig risiko og uønsket adferd.

2.3 Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og annen godtgjørelses. Fastlønnen skal være hovedelementet i ledende ansatte sin lønn. Nedenfor omtales de enkelte ytelser som benyttes:

2.3.1 Fastlønn

Fastlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn og fastsettes på bakgrunn av blant annet markedslønn, stillingsinnhold, ansvarsnivå og kompetanse. Fastlønnen består av den ansattes faste avtalet årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende, og skal reflektere den enkelte ansattes ansvar og prestasjoner. Fastlønnen blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året.

2.3.2 Rabatterte egenkapitalbevis i egen bank

Det er strategisk viktig at ledende ansatte har en balansert godtgjørelsesmodell. En ordning med sparing i egenkapitalbevis og deretter tildeling av egenkapitalbevis understøtter dette hensynet. Ordningen sikrer interessefellesskap mellom egenkapitalbevisiere og ledende ansatte.

Alle fast ansatte i banken har anledning til å inngå avtale om sparing i form av kjøp av egenkapitalbevis i Haugesund Sparebank.

Avtale om sparing i egenkapitalbevis inngås for ett år av gangen. Arbeidstaker trekkes sitt avtalte månedlige sparebeløp direkte fra lønnsutbetaling hver måned.

Hensikten med et spareprogram i egenkapitalbevis for ansatte i banken er å heve fokuset både på egenkapitalavkastning, egenkapitalbeviset og på bankens samlede drift og strategi.

Et ansattprogram gir også de ansatte mulighet til å ta del i bankens verdiskapning til redusert pris. Vanlig praksis er å gi 30 % rabatt til ansatte og tilby tilbakekjøp for brutto 15.000 og 25.000 kroner. For å få flest mulig ansatte med og unngå likviditetsutfordringer for ansatte som ønsker å delta gis det kreditt på kjøpesummen som tilbakebetales månedlig ved trekk i lønn.

2.3.3 Pensjons- og forsikringsordninger

Haugesund Sparebank tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger. Ledende ansatte deltar i bankens pensjonsordning på samme vilkår som øvrige ansatte. Ledende ansatte har pensjonsopptjening for lønnsgrunnlag over 12G.

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

Denne ordningen baserer seg på at banken yter et tilskudd på 7 prosent av lønn fra 0-7,1G og 25,1 prosent av lønn fra 7,1-12G. I tillegg dekker banken risikoforsikring som omfatter uførhet og barnepensjon for de som inngår i innskuddsordningen. Ansatte som hadde ytelsesbasert ordning sommeren 2016 ble overført til innskuddsbasert ordning med full kompensasjon.

Forpliktelsen vedrørende tilleggspensjon er sikret gjennom pantesikret innskudd i bank.

I tillegg har alle ansatte i banken gruppe- og ulykkesforsikring, frivillig reiseforsikring og helseforsikring. Administrerende banksjef har individuell styregodkjent pensjonsavtale.

Ordinær pensjonsalder i banken er 67 år, men det er mulighet å gå av med AFP fra 62 år, og aldersgrensen i banken er 70 år.

2.3.4 Etterlønsordning

Banken skal ikke ha forhåndsavtalte etterlønsordninger. Banken kan inngå individuelle avtaler med person i foretakets ledelse hvor han/hun fraskriver seg reglene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven mot sluttvederlag.

2.3.5 Naturalytelser

Ledende ansatte kan tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, eksempelvis fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndsoppkobling og aviser.

Haugesund Sparebank skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis.

Haugesund Sparebank tilbyr i dag følgende hovedformer for naturalytelser:

- Fri avis/tidsskrifter
- Hjemmekontor
- Fri mobiltelefon
- Fri bil
- Feriestedesordning
- Subsidiert lån med pant i bolig på visse vilkår.

Haugesund Sparebank har som policy å tilpasse bruken av naturalytelser til stillingskategori og behov i den enkelte stilling.

2.3.6 Variabel godtgjørelse (bonus)

På et strategisk nivå ønsker banken et godtgjørelsessystem som tar utgangspunkt i fastlønn, men med mulighet for belønning knyttet til bankens måloppnåelse.

Haugesund Sparebank anser balanserte bonusordninger knyttet til bankens økonomiske resultater og kundetilfredshet som et motiverende, engasjerende og kulturbyggende. Vårt bonusprogram skal ivareta hensynet til bankens lønnsomhet, risiko, kundetilfredshet og langsiktighet.

Det blir årlig etablert bonusordninger for de ansatte og særskilte grupper av ansatte. Bonusutbetalinger skal være forankret i på forhånd fastsatte skriftlige retningslinjer, som sammen med bonusforutsetninger og avsetninger på bankens foreløpige regnskap skal være forelagt for godtgjørelsesutvalget før vedtak. Det skal ikke inngås individuelle avtaler som gir rett til bonus utover det som til enhver tid følger av foretakets retningslinjer for bonus.

Tildelingen av eventuell bonus i foretaket skjer basert på grunnlag av to faktorer:

- Resultat i banken
- Måloppnåelse av forhåndsdefinerte mål

Styret kan på ethvert tidspunkt endre modellen og utbetalingen basert på endringer i rammevilkår og intrufne økonomiske omstendigheter.

2.4 Fastsettelse og endring av godtgjørelser for ledene ansatte

Basislønn for ansatte i ledende stillinger i banken er fast lønn. Denne skal være konkurransedyktig og på nivå med lønnsnivået i regionen og bansjen for øvrig. Lønn reguleres i forhold til utøvelse av bankens lederkrav, verdier og vurderingskriterier beskrevet i Bedriftsavtalen.

Type godtgjørelse:	Gjelder for hvem:	Fastsettelse:	Reguleres:
Fast lønn	Administrerende banksjef	Fastsettes av styret	Reguleres av styret med virkning fra 1. januar
Fast lønn	Øvrige medlemmer i ledergruppen	Fastsettes av administrerende banksjef	Reguleres av administrerende banksjef, med virkning fra 1. juli
Variabel lønn (bonus)	Gjelder for alle ansatte	Fastsettes av styret	Utbetales sammen med lønn i januar/februar påfølgende år
Egenkapitalbevis	Gjelder for alle ansatte	Fastsettes av styret, etter fullmakt fra generalforsamlingen	Ordningen er vedtatt i generalforsamlingen
Pensjon- og personalforsikringer	Gjelder for alle ansatte	Fastsettes av styret	Forslag til ordning og eventuelle endringer utarbeides av administrasjonen

Bilordning	Administrerende banksjef	Fastsettes av styret	Reguleres i hht. Avtale
Bilordning	Enkelte medlemmer av ledergruppen, og evt. andre dersom behovet foreligger	Fastsettes av administrerende banksjef	Reguleres i hht. Avtale
Naturalytelser som mobiltelefon, bærbar PC, avis og internett	Administrerende banksjef	Fastsettes av styret	Reguleres i hht. Avtale
Naturalytelser som mobiltelefon, bærbar PC, avis og internett	Øvrige medlemmer i ledergruppen og andre i organisasjonen	Fastsettes av administrerende banksjef	Reguleres i hht. Avtale
Ansattelån og personalgoder	Gjelder for alle ansatte	Fastsettes av styret	Ved større endringer deltar tillitsvalgte i forhandlingene

2.5 Godtgjørelse til styret

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra bankens valgkomite.

Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av medlemmene skal ha noen form for incentivordninger eller resultatavhengig avlønning. Styremedlemmene oppfordres til å benytte deler av styrehonoraret til å investere i bankens egenkapitalbevis.

Styrehonoraret skal fastsettes på et nivå som er tilpasset markedet, og i forbindelse med sin innstilling av styrehonorar skal valgkomiteen derfor se hen til utvikling i markedet. Godtgjørelsen til styret skal reflektere de kvalifikasjoner og kompetanse, vurdert ut fra bankens størrelse og kompleksitet, som styremedlemmene må besitte. I tillegg skal styrets ansvar, arbeidsmengde og tidsbruk reflekteres i godtgjørelsen.

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

3 Beslutningsprosesser

Det er styrets ansvar å fastsette og sørge for at banken har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

3.1 Godtgjørelsesutvalg

Hele styret opptrer som godtgjørelsesutvalg. For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger vil styret oppnevne et godtgjørelsesutvalg blant styrets medlemmer gjeldende fra 01.01.2025.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttes av styret.

3.2 Avvik fra retningslinjene

Styret kan, innenfor gjeldende lovgiving, i enkeltstående tilfeller avvike bankens lønnspolitikk for ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket. Dette skal være vesentlige selskaphendelser, for eksempel ved endringer i bankens ledelse, konsernstruktur, organisasjon, eierskap eller virksomhet som kan kreve ekstraordinær innsats fra de ledende ansatte. Avviket kan bestå i å tildele et høyere beløp i variabel godtgjørelse. Maksimalt beløp som kan tildeles skal være innenfor den beløpsbegrensning som gjelder etter finansforetaksforskriften kapittel 15 (herunder at variabel godtgjørelse for ledende ansatte ikke kan utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen).

Den skriftlige begrunnelsen for å beslutte et avvik etter dette punkt skal være saklig motivert i hensynet til egenkapitalbeviserens felle interesse i å beholde og insentivere ledende ansatte i ekstraordinære situasjoner. Avviket skal vurderes og besluttes av styret og anses som nødvendig i den aktuelle situasjonen for den aktuelle ansatte. Styret skal redegjøre for avviket i den årlige lønnsrapporten som fremlegges generalforsamlingen for rådgivende avstemning i det påfølgende år.

4 Rapportering og kontroll

Styret i Haugesund Sparebank skal sørge for at det utarbeides en lønnsrapport i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a, og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Lønnsrapporten skal gi en samlet oversikt over utbetalt og inntøynende lønn og godtgjørelse som omfattes av disse retningslinjene. Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Rapporten bør utarbeides i tråd med Europakommisjonens mal for rapporter om godtgjørelse.

Rapporten skal behandles i den ordinære generalforsamlingen, og skal forut for framleggelse være kontrollert av ekstern revisor. Det skal holdes en rådgivende avstemning over rapporten. Rapporten skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside og være tilgjengelig i 10 år. Lønnsrapport vil bli lagt frem for generalforsamlingen for første gang i 2024.

5 Revidering av dokumentet

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom generalforsamlingen ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer, eller om slike ikke finnes, i samsvar med bankens praksis. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.

