

Til
Forstanderskapets medlemmer
Styrets medlemmer
Revisor



Bjørkelangen, 04.03.2026

Høland og Setskog Sparebank innkaller til forstanderskapsmøter

**ONSDAG 19. MARS 2026 KL. 18:00 i Banken sine lokaler på Bjørkelangen,
Bjørkelangen Torg, 1940 Bjørkelangen (inngang fra senteret)**

Innledningsvis blir det servering av mat.

Møte 1:

- | | |
|-------|---|
| Sak 1 | Valg av møteleder |
| Sak 2 | Regnskap 2025 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 2025 samt gjennomgang av godtgjørelseordning.
Jfr. Allmennaksjeloven § 5-6 (4) og § 6-16 b og Finansforetaksloven § 15-6
Det vises til vedlagte rapporter, samt årsregnskap note 21. |

Møte 2:

- | | |
|-------|---|
| Sak 1 | Valg 2026 – 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 alternativt på tlf. 984 16 670.

Med hilsen

Høland og Setskog Sparebank



John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef

Vedlegg: Årsrapport 2025 m/revisors beretning, møte 1 sak 2
 Forslag til vedtak, møte 1, Sak 3
 Retningslinjer for godtgjørelse, møte 1, Sak 4
 Lederlønsrapport 2025, møte 1, Sak 5
 Gjennomgang av godtgjørelsesordning, møte 1, Sak 5
 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
11	Nytt side 2-ansatte med kredittansvar og side 5 informasjonsplikt	17.12.2024	Styret/24.171
12	Noen nye pkt side 2- om bankens godtgjørelsesordning	18.12.2025	Styret/25.142

Innhold

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

Retningslinjer for godtgjørelse

OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING

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

- bidra til etterlevelse av etiske standarder og regulatoriske krav
- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
 - bidra til lik belønning for likt arbeid, og inneholde mekanismer for å identifisere og rette opp lønnsforskjeller basert på kjønn, etnisitet og andre sosiale faktorer
- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- bidra til mangfold blant ansatte
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til ansattes trivsel og utvikling, ved blant annet å hensynta indikatorer for medarbeidertilfredshet, turnover og behov for kompetanseheving
- bidra til at ansatte og ledere fremmer miljøvennlige initiativer i banken og i sine avdelinger
- bidra til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotaking 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.

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8).

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 risikojustere 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
- Etterlønnordninger
- 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 insentiver 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
- 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
- Leder depot Vivian Katralen
- IKT ansvarlig og 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

I henhold til norsk lovgivning, spesielt allmennaksjeloven § 6-16a og § 6-16b (ref. forskrift om årsregnskap for banker), må norske sparebanker opplyse om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i årsregnskapet.

SPESIELT 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.

Lederlønsrapporten 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: 26.02.26

Lederlønsrapport for regnskapsåret 2025

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

Resultat etter skatt er NOK 47,4 mill (NOK 55,0 mill). Resultatet før tap er NOK 90,5 mill (NOK 102,3 mill), noe lavere enn forventet. Rentenettoen er NOK 133,0 mill (NOK 132,7 mill), hensyntatt rentenetto fra finansiering i EBK NOK 142,6 mill (NOK 140,9 mill).

I fjerde kvartal er renteelementet (5,9 mill) i likviditetsfond for hele 2025 omklassifisert fra «Verdiendring finansielle instrumenter» til «Renteinntekter», noe som gjør rentemargin i fjerde kvartal ekstraordinært høy. Det er ikke gjort endringer i sammenlignbare tall fra 2024.

Netto provisjonsinntekter (eksl. EBK) er NOK 37,0 mill (NOK 40,6 mill).

Utbytte fra strategisk eierskap er betydelig, NOK 14,2 mill. (NOK 9,3 mill.), i hovedsak fra Eika-Gruppen AS.

Driftskostnadene utgjør NOK 105 mill (NOK 95 mill). Lønnskostnadene øker med 5,7%. K/I (justert for VP) er 58,3 % (51,8 %).

Resultatførte tap og tapsavsetninger utgjør NOK 32,8 mill (NOK 32,5 mill). Balanseførte avsetninger er NOK 84,6 mill. Styret mener det er foretatt tilstrekkelige bokførte nedskrivninger.

Resultatet i 2025 er noe svakere enn forventet, resultat pr. egenkapitalbevis utgjør NOK 6,83 (NOK 9,60), og styret foreslår å utbetale kontantutbytte med NOK 5,00 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 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
- Etterlønnordninger
- 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 2025, sammenlignet med året før.

<i>Stilling</i>	<i>Grunnlønn</i>	<i>Andre ytelser</i>	<i>Ett års variabel</i>	<i>Pensjons-opptjening</i>	<i>Samlet godtgjørelse</i>	<i>Regnskapsår</i>
Adm. banksjef	1.874	309	0	232	2.415	2025
	1.774	358	0	220	2.352	2024
Banksjef	1.201	240	30	142	1.613	2025
	1.152	216	32	140	1.540	2024
Banksjef	1.201	118	30	149	1.498	2025
	1.152	77	32	142	1.403	2024

Styret kan tildele ekstrautbetalinger ut over beskrevet bonusmål når resultat og innsats tilsier det. Dette ble ikke gjort etter 2025, 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 2025 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 85.000, fordelt på fem 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

	2020 vs 2021	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023 vs 2024	2024 vs 2025
Adm. banksjef	6,0%	4,6%	4,2%	7,2%	2,7%
Banksjef		6,2%	11,0%	5,9%	4,7%
Banksjef		2,9%	11,9%	6,5%	6,8%
Resultat før skatt	0,2%	(13,4%)	8,6%	6,1%	(17,3%)
Alle ansatte	5,6%	3,8%	4,4%	5,3%	3,4%

4. Informasjon om avstemming i Forstanderskapet

Lederlønnsrapporten legges fram for Forstanderskapet 19.mars 2026.

5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønnssrapporten for Høland og Setskog Sparebank for regnskapsåret 2025. Lederlønnssrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven.

Bjørkelangen, 26.02.26



Åsmund Krogstad

Styreleder



Lene Malnes



Liv Torhild Lorentzen



Tom Carsten Troberg



Øystein Heggedal



Camilla Lunder Jensen



Sigbjørn Høgne



John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef

Styresak 26.xxx**Gjennomgang av godtgjørelsesordning 2025****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 2025 beløper denne ytelsen seg på til sammen NOK 85.000,- fordelt på 5 ansatte.

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

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. januar 2026

John Sigurd Bjørknes

Adm. banksjef

Møte 2

Valgkomiteens innstilling:

Sak 1 – Valg 2026

Valg av 2 medlemmer til styret for 2 år

På valg: Åsmund Krogstad, Løken
Lene Malnes, Setskog

Valgkomiteen foreslår: Åsmund Krogstad, Løken (gjenvelges)
Lene Malnes, Setskog (gjenvelges)

Valg av styreleder for 2 år

På valg: Åsmund Krogstad

Valgkomiteen foreslår: Åsmund Krogstad

Valg av 1 varamedlem til forstanderskapets valgkomite for 2 år

På valg: Peder Bache Wiel, Setskog

Valgkomiteen foreslår: Peder Bache Wiel, Setskog

Sak 2 - Honorarer

Valgkomiteen foreslår endringer i honorarer – som følger.

Styret:	Nåværende sats:	Forslag ny sats:
Leder pr. år	kr 180.000,00	kr 180.000,00
Nestleder pr. år	kr 77.000,00	kr 90.000,00
Øvrige medlemmer pr. år	kr 77.000,00	kr 90.000,00
Forstanderskapets valgkomité:		
Pr. møte	kr 2.900,00	kr 2.900,00
Risiko- og Revisjonsutvalg (RRU)		
Pr. år	kr 45.000,00	kr 60.000,00

Bjørkelangen, februar 2026
Forstanderskapets valgkomité

Eileen Hellesjø
Bråtehogda 47B
1970 Hemnes
Tlf: 928 02 789

Asbjørn Basnes
Haldenveien 2550
1970 Hemnes
Tlf: 472 39 999

Carl Fredrik Havnås
Åskammen 14
1940 Bjørkelangen
Tlf: 975 50 520