

Lederlønn 2022

TIL: Representantskapet
FRA: Styret
EMNE: Lederlønsrapport for 2022
DATO: 01.03.2023

Lederlønsrapport for regnskapsåret 2022

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.

Praktiseringen av lederlønn for 2022 er i henhold til bankens retningslinjer.

ORGANISASJON AV LEDELSE OG TILLITSVALGTE

Bankens ledergruppe defineres som «ledende ansatte» i banken.

Medlemmer av bankens ledergruppe:

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

Kredittsjefen var en del av bankens ledergruppe frem til mai 2022.

Adm. banksjef gjennomgår og fastsetter lønns- og arbeidsvilkår til de øvrige medlemmer av bankens ledergruppe, innenfor den generelle godtgjørelsesordningen i banken. Det har i 2022 ikke vært mulighet for variabel lønn til øvrige medlemmer av bankens ledergruppe utover adm. banksjef. Medlemmene av bankens ledergruppe har en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder. Det er ikke inngått avtalt om ytterligere etterlønn.

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 egen 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 policy 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, benyttes ved spesielle prestasjoner eller anledninger og ved oppnådde resultater.

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. Fravær 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

Styret kan beslutte å tildele adm. banksjef en engangsgodtgjørelse (flerårig variabel godtgjørelse) som må følge krav i finansforetaksforskriften. Ved vurdering av slik tildeling skal visse kriterier

vurderes. Disse er nærmere beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer sist vedtatt i bankens representantskap mars 2021. Disse kriteriene er:

- Det skal foretas vurdering av blant annet personlige egenskaper, bankens utvikling og resultater, bankens samlede risikoeksponering, kostnader knyttet til kapitalbehov og likviditet.
- Variabel godtgjørelse skal ikke begrense bankens evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.
- Den variable godtgjørelsen vil være underlagt regler om tilbakeholdelse og «claw-back» som regulert i finansforetaksforskriften og rundskriv om godtgjørelse.

Øvrige personer i ledergruppen omfattes av retningslinjene for godtgjørelse for alle ansatte i banken, sist vedtatt av styret i juni 2022. Her defineres finansielle og ikke-finansielle kriterier for utbetaling av bonus:

- Finansielle kriterier:
 - Resultat- og måloppnåelse for banken.
 - Resultat- og måloppnåelse for avdelingen.
 - Resultat- og måloppnåelse for den enkelte ansatte.
- Ikke finansielle kriterier:
 - Samarbeid og initiativ.
 - Kompetanseutvikling.
 - Omstillingsevne og -vilje.
 - Forventninger og mål.

Utover dette vises det til forskriften om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Godtgjørelse til ledergruppen

Tabellen nedenfor oppsummerer ledergruppens godtgjørelse for 2022, sammenlignet med godtgjørelsen året før.

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

Navn og stilling	Regnskapsår	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse			Ekstra-ordinær godtgjørelse	Pensjonsopptjening	Samlet godtgjørelse	Andel fast ³ og variabel ⁴ godtgjørelse
		Grunnlønn	Provisjoner	Andre ytelser	Ett års variabel ²	Flere års variabel					
Evy Ann Hagen, administrerende	2022	2.070	0	220	55	300	0	307	2.652	98 % / 2 %	
	2021	1.982	0	175	45	200	0	294	2.496	98 % / 2 %	
Andreas Halvorsrud Glende, CFO/banksjef	2022	1.201	0	73	55	0	0	145	1.474	96 % / 4 %	
	2021	1.104	0	29	45	0	0	140	1.318	97 % / 3 %	
Pål Berg-Knutson, leder BM og	2022	1.213	0	41	55	0	0	160	1.469	96 % / 4 %	
	2021	1.168	0	23	45	50	0	155	1.391	97 % / 3 %	
Kätrin Bräthen, leder bankdrift	2022	801	0	43	55	0	0	57	956	94 % / 6 %	
	2021	748	0	28	45	5	0	53	874	95 % / 5 %	
Tor-Einar Torre, leder sparing og investering	2022	997	0	26	55	0	0	107	1.185	95 % / 5 %	
	2021	910	0	29	45	50	0	91	1.075	96 % / 4 %	
Per Kristian Melby, kredittsjef ¹	2022	263	0	7	18	0	0	18	306	94 % / 6 %	
	2021	745	0	21	45	0	0	53	864	95 % / 5 %	
Merete Enger, Skjønnhaug, kommunikasjons- og markedssjef	2022	901	0	58	55	0	0	82	1.096	95 % / 5 %	
	2021	852	0	29	45	5	0	77	1.003	96 % / 4 %	

- 1) Per Kristian Melby gikk ut av ledergruppen i mai 2022. Lønn og andre godtgjørelser er derfor beregnet med 4/12.
 2) Ett års variabel = kollektiv bonusordning som gjelder alle ansatte.
 3) Fast godtgjørelse = grunnlønn + andre ytelser + pensjonsopptjening.
 4) Variabel godtgjørelse = ett års variabel + flere års variabel.

Muligheten for claw-back ble ikke benyttet i 2022.

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.

VARIABEL GODTGJØRELSE

Kollektiv bonusordning

Banken har en kollektiv bonusordning som omfatter samtlige ansatte.

For 2022 ble den kollektive bonusordningen vedtatt i styremøte 15.12.21. Ordningen gjeldende for 2022 ble som følger:

Dersom kjernerresultat for perioden 01.10.21-30.09.22 utgjorde 153 MNOK, ville kr 15.000 utbetales til hver medarbeider. Ved annet resultat ville bonusen økes/reduseres med kr 1.000 for hver million som resultatet var sterkere/svakere. Dvs. null bonus ved 138 MNOK og maksbonus kr 30.000 ved resultat 168 MNOK eller høyere.

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

Resultatbonusen slo inn med full effekt i 2022, da kjernerresultatet per 30.09.22 var 174 MNOK. Styret vedtok når man så resultatet å gi en ekstra bonus på kr 20.000,- til alle ansatte. Dette ble vedtatt på styremøte 30.11.22. I tillegg ga bonus knyttet KTI uttelling. Utbetalt bonus som var lik for alle ansatte ble dermed kr 55.000,-.

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

Styret vedtok på tampen av 2022 en engangsgodtgjørelse til adm. banksjef på kr 300.000,- Denne utbetalingen ble vedtatt av styret uten administrasjonen til stede (styrets egentid), og er referert i et notat datert 14.12.2022. Her kommer det frem at bonusen er basert på skjønnsmessig vurdering gjort av styret, uten eksplisitt vurdering av kriterier nevnt i lowerket.

Bonus til adm. banksjef vil bli utbetalt i kontanter etter regnskapet for 2022 er besluttet. Dette er i henhold til gjeldende regelverk for 2023.

Det har for 2022 ikke vært besluttet noen variabel lønn til øvrige medlemmer av bankens ledergruppe utover den kollektive bonusordningen nevnt ovenfor.

EKSTRAORDINÆR GODTGJØRELSE

Det er ikke utbetalt ekstraordinær godtgjørelse i regnskapsperioden 2022.

ANDRE FORMER FOR GODTGJØRELSE

Ordningene for pensjon, forsikring, naturalytelser og andre ytelser er beskrevet i retningslinjene for godtgjørelse for ledende personer, vedtatt i representantskapet i mars 2021.

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 tjenestepensjonsordning (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 2022 tilbød banken følgende hovedformer for naturalytelser:

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

Forsikringer, pensjon og naturalytelser er i 2022 utbetalt i henhold til de gjeldende retningslinjene. Det ble i 2022 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 2018-2022

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	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Godtgjørelse til ledende person					
Evy Ann Hagen, administrerende banksjef (tiltrådt 01.11.19)				7 %	6 %
Andreas Halvorsrud Glende, CFO/banksjef	2 %	7 %	3 %	3 %	12 %
Pål Berg-Knutsen, leder BM og PM/banksjef	10 %	2 %	1 %	6 %	6 %
Katrin Bråthen, leder bankdrift				N/A	9 %
Tor-Einar Torre, leder sparing og investering	1 %	6 %	-1 %	5 %	10 %
Per Kristian Melby, kredittsjef ¹				N/A	6 %
Helene Enger Skjønnhaug, kommunikasjons- og markedsjef				16 %	9 %
Bankens prestasjonsmål					
Resultat f.skatt pr Q4	12 %	24 %	-8 %	16 %	44 %
Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte					
Bankens ansatte	2 %	4 %	3 %	2 %	6 %

1) Per Kristian Melby gikk ut av ledergruppen i mai 2022.

I tabellen er derfor både godtgjørelse for 2022 og 2021 beregnet med 4/12.

Avstemming på representantskapsmøte

Lederlønnsrapporten for 2022 ble vedtatt i styremøte 01.03.2023 og ble lagt frem på representantskapsmøte 08.03.2023 for tilslutning. Representantskapet tilsluttet seg rapporten enstemmig.

Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt lederlønnsrapporten til Aurskog Sparebank for regnskapsåret 2022. Lederlønnsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i allmennaksjeloven.

Lederlønnsrapporten vil fremlegges for tilslutning i representantskapet 08.03.2023.

Aurskog, 01.03.2023

Jan H. Skøld (sign)
Leder

Tove H. Nyhus (sign)

Inger-Lise M. Nøstvik (sign)

Kjell-Tore Skedsmo (sign)

Eivind Landsverk (sign)

Christine Melleby (sign)
Ansatterrepresentant

Evy Ann Hagen (sign)
Adm. Banksjef

Revisorerklæring (KPMG)

Revisorerklæring følger vedlagt.



Til Representantskapet i Aurskog Sparebank

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Aurskog Sparebanks rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b 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 kvalitetsstyring

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. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b 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

Offices in:



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.

Oslo, 2. mars 2023
KPMG AS

A handwritten signature in blue ink that reads 'Svein A. Lyngroth'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Svein Arthur Lyngroth
Statsautorisert revisor