

Lederlønnssrapport

EMNE: Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2025

DATO: Styrebehandlet 11.02.2026

Lederlønnssrapport for regnskapsåret 2025

Introduksjon – incentiver og kriterier for godtgjørelse

Etter allmennaksjeloven § 6-16 b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer skal styret i Aurskog Sparebank hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående godtgjørelse til ledende personer. Rapporten er utarbeidet i samsvar med kravene i allmennaksjeloven og nevnte forskrift. Som finansforetak følger banken i tillegg finansforetaksloven med tilhørende forskrifter om godtgjørelsesordninger.

ORGANISASJON AV LEDELSE OG TILLITSVALGTE

Bankens ledergruppe defineres som «ledende ansatte» i banken.

Medlemmer av bankens ledergruppe:

- Administrerende banksjef
- CFO/banksjef
- Leder bankdrift
- Leder bedriftsmarked
- Leder personmarked
- Leder sparing og investering
- Kommunikasjons- og markedssjef

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

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

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.

Det er bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet. 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.

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

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 nærmere beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse, under punktet «Særlige regler for visse grupper ansatte», sist vedtatt i bankens representantskap mars 2025.

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 2025, 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 ² og variabel ³ godt- gjørelse	
		Grunnlønn	Honorar	Andre ytelser	Ett års variabel ¹	Flere års variabel			Fast	Variabel
Evy Ann Hagen, administrerende banksjef	2025	2.569	0	237	45	325	652	3828	90 %	10 %
	2024	2.440	0	229	42	300	458	3469	90 %	10 %
CFO/banksjef	2025	1.676	0	89	45	0	265	2075	98 %	2 %
	2024	1.570	0	56	92	0	229	1947	95 %	5 %
Leder bankdrift	2025	1.004	0	62	45	0	104	1215	96 %	4 %
	2024	906	0	51	92	0	69	1118	92 %	8 %
Leder sparing og investering	2025	1.254	0	67	45	0	156	1522	97 %	3 %
	2024	1.154	0	62	92	0	146	1454	94 %	6 %
Kommunikasjons- og markedssjef	2025	1.240	0	55	45	0	156	1496	97 %	3 %
	2024	1.025	0	53	92	0	108	1278	93 %	7 %
Leder personmarked	2025	1.244	0	47	45	0	156	1492	97 %	3 %
	2024	1.046	0	22	92	0	146	1306	93 %	7 %
Leder bedriftsmarked	2025	1.257	0	80	45	0	156	1538	97 %	3 %
	2024	1.170	0	72	92	0	146	1480	94 %	6 %
Jan H. Skøld, styrets leder	2025		260					260	100 %	0 %
	2024		225					225	100 %	0 %
Tove E. Hauge Nyhus, styrets nestleder ⁴	2025		190					190	100 %	0 %
	2024		160					160	100 %	0 %
Kjell-Tore Skedsmo, styremedlem	2025		130					130	100 %	0 %
	2024		110					110	100 %	0 %
Eivind Landsverk, styremedlem ⁴	2025		160					160	100 %	0 %
	2024		130					130	100 %	0 %
Inger-Lise Nøstvik, styremedlem ⁴	2025		170					170	100 %	0 %
	2024		140					140	100 %	0 %
Brita Østreng, styremedlem ⁵	2025		0					0	100 %	0 %
	2024		0					0	100 %	0 %
Anders Asper Kværner ansattrep. styremedlem ⁶	2025		130					130	100 %	0 %
	2024		0					0	100 %	0 %
Christine Melleby, ansattrep. styremedlem	2025		0					0	100 %	0 %
	2024		110					110	100 %	0 %

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

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

Muligheten for claw-back ble ikke benyttet i 2025.

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.

Administrerende banksjef gjennomførte lønnsvurderinger av ledergruppens medlemmer i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør. Samtlige medlemmer av ledergruppen fikk lønnstillegg med virkning fra 01.07.2025.

VARIABEL GODTGJØRELSE

Kollektiv bonusordning

Banken har en kollektiv bonusordning som omfatter samtlige ansatte. For 2025 ble den kollektive bonusordningen vedtatt i styremøte 18.12.24. Ordningen gjeldende for 2025 ble som følger:

Dersom banken oppnår 0,5 % vekst i resultat etter skatt i perioden 01.10.24-30.09.25 målt mot forrige periode 01.10.23-30.09.24, gis det kr 1.000 i bonus pr. fulle årsverk. Bonusen økes med kr 1.000 for hver halve prosent sterkere resultatvekst. Taket var 15 % resultatvekst som gir maksimal bonus på kr 30.000.

Faktisk resultat endte på 4,7 % vekst, noe som ga uttelling på bonus avrundet oppover på kr 10.000 for 2025. Styret vedtok i tillegg en utbetaling på 30.000 kr i desember. Begrunnelsen for ekstra utbetaling var at de ansatte har lagt ned en solid innsats gjennom året som ikke gjenspeiles fullt ut gjennom resultatbonusen. Dette er synliggjort eksempelvis ved at banken har passert 100 millioner i forsikringsportefølje og har stor vekst i spareporteføljen og antall møter. Da den ekstra utbetalingen ikke var forhåndsavtalt, har det ved utbetaling kun vært avkortning for stillingsbrøk og funksjonstid, og ikke for langtidsfravær.

Styret vedtok også en bonus knyttet til bankens KTI (kundetilfredshetsindikator) for personkunder. Dersom KTI var bedre enn gjennomsnittet for Eika Alliansen ville det utbetales en bonus på kr 5.000, - pr ansatt. Det ble uttelling på denne parameteren og bonusen ble utbetalt i juli 2025.

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

Individuell variabel godtgjørelse

Styret vedtok 10. desember 2025 å innvilge en engangsgodtgjørelse til administrerende banksjef på kr 325 000. Vedtaket ble fattet i styrets egentid, uten administrasjonen til stede, i styresak 236-25. Av saken fremgår det at godtgjørelsen er basert på en samlet vurdering av de finansielle og ikke-finansielle kriteriene som er angitt i Retningslinjer for godtgjørelse. Det er ikke fastsatt forhåndsdefinerte måltall for de ulike kriteriene, da styret vurderer det som nødvendig å foreta en skjønnsmessig helhetsvurdering som også omfatter forhold som ikke lar seg måle tallmessig. Engangsgodtgjørelsen til administrerende banksjef ble utbetalt 18. desember 2025.

ANDRE FORMER FOR GODTGJØRELSE

Ordningene for pensjon, forsikring, naturalytelser og andre ytelser er beskrevet i Retningslinjer for godtgjørelse vedtatt i representantskapet i mars 2025. 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 2025 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 administrerende banksjef)

Forsikringer, pensjon og naturalytelser er i 2025 utbetalt i henhold til de gjeldende retningslinjene. Det ble i 2025 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 2020-2025

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	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Godtgjørelse til ledende person					
Administrerende banksjef (tiltrådt 01.11.19)	17 %	10 %	7 %	7 %	5 %
CFO/banksjef	3 %	13 %	21 %	7 %	5 %
Leder BM og PM/banksjef*	6 %	6 %	-35 %	-100 %	0 %
Leder personmarked**				79 %	15 %
Leder bedriftsmarked**				73 %	4 %
Leder bankdrift		10 %	23 %	-5 %	6 %
Leder sparing og investering	5 %	10 %	12 %	8 %	4 %
Kommunikasjons- og markedssjef	8 %	9 %	13 %	2 %	15 %
Bankens prestasjonsmål					
Resultat f.skatt pr Q4	16 %	44 %	20 %	9 %	10 %
Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte					
Bankens ansatte	2 %	6 %	16 %	8 %	6 %

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

**Leder personmarked og leder bedriftsmarked 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 2025. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i allmennaksjeloven.

Lederlønsrapporten vil fremlegges for tilslutning i representantskapet 25.03.2026.

Aurskog, 11.02.2026

Jan H. Skøld (sign)
Leder

Tove H. Nyhus (sign)
Nestleder

Inger-Lise M. Nøstvik (sign)

Brita Østreng (sign)

Eivind Landsverk (sign)

Anders Asper Kværner (sign)
Ansattrepresentant

Evy Ann Hagen (sign)
Administrerende banksjef