

Lederlønnsrapport 2025



Innhold

LEDERLØNNSRAPPORT 2025	2
INTRODUKSJON OG BEHANDLING I GENERALFORSAMLINGEN.....	2
1. SAMLET GODTGJØRELSE AV LEDENDE PERSONER	2
1.1 TABELL: GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER (tnok)	3
2.1 TABELL: kjøp av egenkapitalbevis.....	3
3.1 RETT TIL Å TILBAKEKALLE GODTGJØRELSE	3
4.1 samsvar med retningslinjene og hvordan resultatkriterier er anvendt	4
5.1 avvik fra retningslinjene	5
6.1 sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse og selskapets resultater.....	5
6.1 tabell: Endringer i godtgjørelser til ledelsen (tnok)	5
6.2 tabell: endringer i godtgjørelser til styret (tnok)	5
6.3 tabell: bankens finansielle utvikling i perioden	6

Lederlønsrapport 2025

INTRODUKSJON OG BEHANDLING I GENERALFORSAMLINGEN

Krav til bankens godtgjørelser er angitt i Finansforetaksloven og Finansforetaks-forskriften kapittel 15 Godtgjørelsesordninger i finansforetak, videre iht ASA-loven §6-16 b. Finanstilsynet har i rundskriv 2/2020 beskrevet hvordan de vil tolke og følge opp forskriften i sitt tilsyn med de institusjonene som er berørt.

Formålet med bestemmelsene i lov og forskrift er å sikre at banken skal ha en godt-gjørelsesordning for hele foretaket som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

Godtgjørelsesrapporten behandles av generalforsamlingen i sammenheng med behandling av bankens årsregnskap for 2025. Lederlønsrapporten for 2024 ble lagt frem for en rådgivende avstemning på den ordinære generalforsamlingen i 2025 og ble støttet av 100 % av de stemmeberettigede. Det har derfor ikke blitt ansett som nødvendig å gjøre vesentlige endringer i presentasjonen av godtgjørelse til ledelsen for regnskapsåret 2025

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 41 000 (forholdsmessig ift. stillingsandel) med kontantutbetaling i februar 2026. 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.

Ekstern revisor gir en attestasjonsuttalelse til årlig lederlønsrapport

Godtgjørelse til adm. banksjef gjennomgås årlig i styret.

1. SAMLET GODTGJØRELSE TIL 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.

1.1 TABELL: GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER (TNOK)

Navn	Tittel	Fast godtgjørelse ¹	Variabel godtgjørelse ²	Naturalytelser ³	Total godtgjørelse	Pensjonspremie	Total godtgjørelse inkl. pensjon	Fast godtgjørelse i %	Variabel godtgjørelse i %
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	2.744	40	319	3.103	1.653	4.756	99 %	1 %
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	1.556	40	280	1.876	314	2.190	98 %	2 %
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	1.881	40	243	2.164	602	2.766	98 %	2 %
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance	1.258	40	56	1.354	193	1.547	97 %	3 %
Lillian Medby Morisbak	Leder kommunikasjon, teknologi og kundeopplevelse	1.334	40	107	1.481	225	1.706	97 %	3 %
Rolf Lillehammer	Banksjef PM	1.352	40	107	1.499	250	1.749	97 %	3 %
Steffen Sleire Opdal (nyopprettet stilling fra 01.09.25)	Leder forretningsstøtte og HR ⁴	353	40	16	409	62	471	90 %	10 %
John Erik Hagen	Styreleder	262			262		262	100 %	0 %
Benedicte Storhaug	Nestleder i styret	139			139		139	100 %	0 %
Thor Krukhaug	Styremedlem	183			183		183	100 %	0 %
Janne Kongshavn Hordvik	Styremedlem	131			131		131	100 %	0 %
Anne Marit Helgevold Heggebø	Styremedlem	119			119		119	100 %	0 %
Knut Dommersnes (til 31.08.2025)	Styremedlem	123			123		123	100 %	0 %
Audun Magnussen (fra 01.09.2025)	Styremedlem	40			40		40	100 %	0 %
Paal Nebylien	Styremedlem (ansattrepr.)	124			124		124	100 %	0 %
Marit Synnøve Frantsen (til 31.08.2025)	Styremedlem (ansattrepr.)	89			89		89	100 %	0 %
Torunn Nødland (fra 01.09.2025)	Styremedlem (ansattrepr.)	30			30		30	100 %	0 %

- 1 Fast godtgjørelse inkl. lønnskompensasjon for endret pensjonsordning.
2 For ledergruppen utgjør variabel godtgjørelse mottatt bonus.
3 Natuarlytelser inkluderer lønnsfordel av evt tildelte rabattert egenkapitalbevis.
4 Stillingen som Leder forretningsstøtte og HR var nyopprettet fra 01.09.2025

2.1 TABELL: KJØP AV EGENKAPITALBEVIS

Alle fast ansatte har tidligere 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 2025 ikke hatt nytt tilbud om sparing i form av egne egenkapitalbevis.

Navn	Tittel	Beholdning per 01.01.2025	Bonusbevis tildelt i løpet av året	Kjøpt i løpet av året	Beholdning per 31.12.2024	Verdi tildelte bevis (tnok)
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	959	0		959	0
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	599	0		599	0
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	779	0		779	0
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance	419	0		419	0
Lillian Medby Morisbak	Leder kommunikasjon, teknologi og kundeopplevelse	419	0		419	0
Rolf Lillehammer	Banksjef PM	419	0		419	0
Steffen Sleire Opdal (fra 01.09.25)	Leder forretningsstøtte og HR	0	0		0	0
John Erik Hagen ¹⁾	Styreleder	360	0		360	0
Benedicte Storhaug	Nestleder i styret	311	0		311	0
Thor Krukhaug	Styremedlem	211	0		211	0
Janne Kongshavn Hordevik	Styremedlem	211	0		211	0
Anne Marit Helgevold Heggebø ²⁾	Styremedlem	92.194	0		92.194	0
Audun Magnussen (fra 01.09.2025) ³⁾	Styremedlem	1.298.092	0		1.298.092	0
Paal Nebylien	Styremedlem (ansattrepr.)	419	0		419	0
Torunn Nødland (fra 01.09.2025)	Styremedlem (ansattrepr.)	90	0		90	0

- ¹⁾ 360 egenkapitalbevis gjennom selskapet P-Hagen AS
²⁾ Indirekte eierandel gjennom eierskap i Helgevold Holding AS, som eier 91.983 egenkapitalbevis i banken, samt en personlig beholdning på 211 egenkapitalbevis
³⁾ 1.298.092 egenkapitalbevis gjennom Sparebankstiftinga Tysnes (Styreleder)

3.1 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.

februar 2025 baserer seg på opptjeningsåret 2024 og styrevedtak i januar 2025. Det er ikke tilbakekalt godtgjørelse i 2025.

4.1 SAMSVAR MED RETNINGSLINJENE OG HVORDAN RESULTATKRITERIER ER ANVENDT

Haugesund Sparebank etablerer årlige 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 i Haugesund Sparebank 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

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte.
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal normalt ligge innenfor 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år.

Variabel godtgjørelse, inkludert utsatt variabel godtgjørelse, skal bare utbetales eller overføres med bindende virkning til den ansatte dersom det er forsvarlig ut fra bankens samlede økonomiske stilling. 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.

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 godtgjørelses-ordningen 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 2025 er basert på bonusopptjening for regnskapsåret 2024. I 2025 leverte banken et resultat før skatt på 233,8 millioner. Dette, sammen med øvrige mål (nye spareavtaler, budsjettoppnåelse forsikring BM og PM og budsjettoppnåelse leasing), ga en samlet bonuspott til ansatte på 3,5 millioner kroner før arbeidsgiveravgift og finansskatt. Styret vedtok på dette grunnlag å sette bonusen for alle ansatte til kr 41 000 (forholdsmessig ift. stillingsandel) for utbetaling i 2026, dette er opptjent bonus i 2025.

5.1 AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse. Praktiseringen av Haugesund Sparebanks godtgjørelsesordning skal minst en gang i året gjennomgå av uavhengige kontrollenheter, jf. finansforetaksforskriften. Foretaket skal utarbeide en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen hvert år. Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet. Internkontrollen av bankens godtgjørelsesordning foretas av internrevisjonen.

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 2025. Beslutningsprosessen for variabel lønn til ledende personer er gjennomført slik disse er beskrevet i retningslinjene.

6.1 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 TABELL: ENDRINGER I GODTGJØRELSE TIL LEDELSEN (TNOK)

Navn	Tittel	Økn i %	2021	Økn i %	2022	Økn i %	2023	Økn i %	2024	Økn i %	2025	Økn i %
Bente Haraldson Syre	Administrerende banksjef	2,8 %	1.952	5,2 %	2.048	4,9 %	2.376	16,0 %	2.817	18,6 %	3.143	11,6 %
Steffen Næss	Leder finans, økonomi og HR	1,0 %	1.245	2,4 %	1.432	15,0 %	1.543	7,8 %	1.696	9,9 %	1.917	13,0 %
Torstein Langeland	Banksjef BM, nestleder	3,0 %	1.554	7,2 %	1.627	4,7 %	1.843	13,3 %	1.964	6,6 %	2.215	12,8 %
Nils Skiftestad	Leder risikostyring og compliance				948		1.116	17,7 %	1.202	7,7 %	1.395	16,1 %
Lillian Medby Morisbak	Leder kommunikasjon, teknologi og kundeopplevelse	2,3 %	999	6,3 %	1.059	6,0 %	1.210	14,3 %	1.311	8,3 %	1.522	16,1 %
Rolf Lillehammer	Banksjef PM		985	17,5 %	1.031	4,7 %	1.186	15,0 %	1.306	10,1 %	1.540	17,9 %
Steffen Steire Opdal (nyopprettet stilling fra 01.09.2025)	Leder forretningsstøtte og HR										450	

6.2 TABELL: ENDRINGER I GODTGJØRELSE TIL STYRET (TNOK)

Navn	Tittel	2021	Økn i %	2022	Økn i %	2023	Økn i %	2024	Økn i %	2025	Økn i %
John Erik Hagen	Styreleder	179	10 %	184	3 %	230	25 %	226	-2 %	262	16 %
Benedicte Storhaug	Nestleder i styret	127	7 %	129	2 %	153	19 %	134	-12 %	139	4 %
Thor Krukhaug	Styremedlem			41		126	207 %	137	9 %	183	34 %
Janne Kongshavn Hordvik	Styremedlem			36		111	208 %	131	18 %	167	27 %
Anne Marit Helgevold Heggebø	Styremedlem			101		111	10 %	113	2 %	119	5 %
Audun Magnussen (fra 01.09.2025)	Styremedlem									40	
Knut Dommersnes (til 31.08.2025)	Styremedlem					16		28	75 %	123	339 %
Marit Synnøve Frantsen (til 31.08.2025)	Styremedlem (ansattrepr.)					6		89	1383 %	89	0 %
Paal Nebylien	Styremedlem (ansattrepr.)			10		32	220 %	29	-9 %	124	328 %
Torunn Nødland (fra 01.09.2025)	Styremedlem (ansattrepr.)									30	
Anne Lise Liestøl	Styremedlem (ansattrepr.)			6		42	600 %	27	-36 %	25	-7 %
Nils Inge Vikanes	Styremedlem					85		113	33 %		
Merethe Hansen	Styremedlem (ansattrepr.)			36		108	200 %	27	-75 %		
Hans Olav Omland	Styremedlem (ansattrepr.)			36		108	200 %	113	5 %		

Navn	2021	Økn. i %	2022	Økn. i %	2023	Økn. i %	2024	Økn i %	2025
Gj.snitt lønnsregulering øvrige ansatte i %	2,64	2,64	3,91	3,91	5,68	5,68	6,43	6,43	6,03

6.3 TABELL: BANKENS FINANSIELLE UTVIKLING I PERIODEN

	2022	2023	2024	2025
Resultat etter skatt (beløp i hele 1.000 kroner)	122.669	175.402	177.166	284.163
Egenkapitalavkastning etter skatt	7,01 %	8,34 %	8,87 %	12,01 %
KOI	42,60 %	41,20 %	52,56 %	50,75 %

Haugesund, 5. mars 2026
Styret i Haugesund Sparebank

John Erik Hagen
Leder

Benedicte Storhaug

Janne Kongshavn
Hordvik

Anne Marit Helgevold
Heggebø

Thor Krukhaug

Audun Magnussen

Paal Nebylien

Torunn Nødland

Bente Haraldson Syre
Adm. Banksjef

Sign. Admincontrol

Til generalforsamlingen i Haugesund 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 Haugesund Sparebanks rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten 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 lønnrapport 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 uavhengighetsstandarter) 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 eller forenklet revisorkontroll av regnskaper, eller 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 lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 omfatter opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnrapporten 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 lønnrapporten, 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.

Kristiansand, 22. mars 2026
PricewaterhouseCoopers AS

Kai Arne Halvorsen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Securely signed with Brevio

This document is electronically signed and sealed with Brevio under **eIDAS**, valid in all EU states. Signatures comply with **eIDAS** and **PAdES** standards.

The identities of the signers are listed below:



Haugesund
Sparebank

Retningslinjer for godtgjørelse

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
1.0	Ny mal	Januar 2025	23.01.2025
1.1	Tekstlig oppdatering	Januar 2026	21.01.2026



Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
Om bankens godtgjørelsesordning	2
Styrets ansvar	2
Godtgjørelsesutvalg	2
Former for godtgjørelse	3
Gruppering av ansatte	4
Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse	5
årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen	5
Informasjonsplikt og rapportering av godtgjørelsesordninger	6

Retningslinjer for godtgjørelse

OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet. Banken legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- være konkurransedyktig, dog ikke markedsledende, og skal motivere og bidra til langsiktig interessefellesskap mellom den ansatte, banken og bankens eiere.
- differensiere basert på den enkelte ansattes ansvar, prestasjoner og kvalifikasjoner, og belønne måloppnåelse
- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
- være rettferdig og ikke-diskriminerende
- bidra til å fremme og gi incentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt, og motvirke høy risikotaking
- bidra til at kundenes interesser ivaretas på kort og lang sikt
- bidra til å unngå interessekonflikter

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

Bankens samlede styre utgjør godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret og skal ha tilgang til dokumentasjon og informasjon som godtgjørelsesutvalget finner nødvendig.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri avis/ tidsskrifter, fri bil, feriestedsordning, hjemmekontor og Subsidiert lån med pant i bolig på visse vilkår.

Bankens godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer;

- Fastlønn
- Variabel lønn (bonus)
- Pensjons – og forsikringsordninger
- Ulike naturalytelser

Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser;

- Fri avis /tidsskrifter
- Fri mobiltelefon
- Lån med pant i bolig på visse vilkår
- Hjemmekontor
- Rabatterte egenkapitalbevis i egen bank

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 banken
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

Fastlønn

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte 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. Fastlønn og faktorene som inngår er beskrevet i bankens bedriftsavtale kapittel 8.

Variabel lønn (bonus)

Se avsnitt om Spesielle retningslinjer for variable godtgjørelse nedenfor

Pensjon

Bankens pensjonsordning skal være i samsvar med bankens forretningsstrategi, overordnede mål, verdier og langsiktige interesser.

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

Innskuddsbasert ordning

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.

Tilleggspensjonsavtale

Forpliktelsen som gjelder tilleggspensjon, er sikret gjennom pantesikret innskudd i bank. I tillegg har alle ansatte i banken gruppeliv- og ulykkesforsikring, frivillig reiseforsikring og helseforsikring. Administrerende banksjef har individuell styregodkjent pensjonsavtale.

Sluttvederlag o.l.

Haugesund Sparebank tilbyr ikke sluttvederlag o.l. med mindre særlige forhold tilsier dette. Sluttvederlag skal ikke gis dersom vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 er til stede.

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

GRUPPERING AV ANSATTE

Banken definerer hvem som er;

1. ledende ansatte
2. ansatte med kontrollopgaver

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte:

- Bankens styre
- Adm. Banksjef Bente H. Syre
- Øvrige medlemmer av bankens ledergruppe, og som rapporterer direkte til administrerende banksjef:
 - ⇒ Banksjef BM (nestleder) Torstein Langeland
 - ⇒ Banksjef PM Rolf Lillehammer
 - ⇒ Leder finans og økonomi Steffen Næss
 - ⇒ Leder kommunikasjon, teknologi og kundeopplevelser Lillian Medby
 - ⇒ Leder risikostyring og compliance Nils Skiftestad
 - ⇒ Leder HR og fellestjenester Steffen Sleire Opdal

Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrollopgaver:

- Leder risikostyring og compliance Nils Skiftestad

- Complianceansvarlig Elin Veland

Det vises til Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som publiseres sammen med bankens lederlønsrapportering på bankens hjemmesider.

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

Haugesund Sparebank etablerer årlige 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 i Haugesund Sparebank 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

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte.
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal normalt ligge innenfor 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år.

Variabel godtgjørelse, inkludert utsatt variabel godtgjørelse, skal bare utbetales eller overføres med bindende virkning til den ansatte dersom det er forsvarlig ut fra bankens samlede økonomiske stilling. 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.

ÅRLIG GJENNOMGANG AV GODTGJØRELSESORDNINGEN

Styret skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse. Praktiseringen av Haugesund Sparebanks godtgjørelsesordning skal minst en gang i året gjennomgå av uavhengige kontrollenheter, jf. finansforetaksforskriften. Foretaket skal utarbeide en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen hvert år. Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet. Internkontrollen av bankens godtgjørelsesordning foretas av internrevisjonen.

INFORMASJONSPLIKT OG RAPPORTERING AV GODTGJØRELSESDORDNINGER

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. Haugesund Sparebank publiserer hertil særskilt lederlønnrapport sammen med Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som tilgjengeliggjøres sammen med bankens årsregnskap.