

Til representantskapet, revisor, styret og
ledergruppen i SpareBank 1 Ringerike Hadeland

Hønefoss, 1. mars 2021

Det innkalles herved til møte i representantskapet for SpareBank 1 Ringerike Hadeland:

Mandag 22. mars 2021 - kl. 17.00

Etter gjeldende regler for smittevern, og etter avtale med styrets leder innkalles det til digitalt møte, hvor innkalling til møtet blir sendt i egen melding.

Saksliste:

Sak 1/21	Åpning av årsmøte ved representantskapets leder	
Sak 2/21	Godkjenning av innkalling og dagsorden	
Sak 3/21	Valg av to personer til å undertegne protokoll	
Sak 4/21	Godkjenning av årsregnskap og årsberetning for 2020 - herunder disponering av årsresultat - redegjørelser om samfunnsansvar og bærekraft (Bærekraftsrapportering) - redegjørelser om eierstyring og selskapsledelse	(vedlegg)
Sak 5/21	Godkjenning av revisjonshonoraret for 2020	(vedlegg)
Sak 6/21	Fullmakt til opptak av fondsobligasjoner og ansvarlig lån	(vedlegg)
Sak 7/21	Fullmakt til å erverve og avtale pant i egne egenkapitalbevis	(vedlegg)
Sak 8/21	Godtgjørelsesordninger SpareBank 1 Ringerike Hadeland	(vedlegg)

Sak 9/21 Valg for representantskap og egenkapitalbevisiere (vedlegg)

Valg av leder i representantskapet for 2021

Valg av nestleder i representantskapet for 2021

Valg av 4 styremedlemmer for perioden 2021-2022

Valg av leder til styret for perioden 2021-2022

Valg av 2 medlemmer til valgkomiteen for representantskapet
for perioden 2021 – 2022

Valg av 2 medlemmer til valgkomiteen for egenkapitalbevisierens valg
for perioden 2021-2022

Valg av leder til valgkomiteen for egenkapitalbevisiere

Sak 10/21 Honorarer tillitsvalgte

Eventuelt forfall bes vennligst meddelt snarest til Inger Marie Holm
(e-post: ingermarie.holm@rhbank.no), slik at varamedlem kan innkalles.

Med vennlig hilsen

SpareBank 1 Ringerike Hadeland



Olav Fjell
Styreleder

Årsregnskap 2020 med styrets årsberetning, herunder disponering av årsresultat og redegjørelser om samfunnsansvar og bærekraftsrapportering

Vedlagt følger årsregnskapet for 2020, styrets årsberetning, redegjørelser om bankens og konsernets samfunnsansvar og bærekraftsrapportering samt revisors beretning. Årsregnskapet og styrets årsberetning ble behandlet i styremøte 11. februar 2021.

Konsernet leverer et godt resultat på 455 mill. kroner før skatt og 367 mill. kroner etter skatt. Justert for endring i fond for urealiserte gevinster er resultat tilgjengelig for disponering 319,5 mill. kroner.

Det foreslås at resultatet disponeres slik:

Utbytte kr 2,20 per egenkapitalbevis	kr 34.430.891,-
Overført til utjevningsfond	kr 276.553.208,-
Gaver til allmennyttige formål	kr 940.683,-
<u>Overført til grunnfondskapitalen</u>	<u>kr 7.555.680,-</u>
Sum disponert	<u>kr 319.480.462,-</u>

Dersom situasjonen i 4. kvartal tillater det, er styrets intensjon å ytterligere betale ut 9,20 kroner i kontantutbytte før utgangen av 2021. Samlet utbytte for 2020 blir da 11,40 kroner per egenkapitalbevis.

Innstilling til vedtak:

- 1. Styrets årsberetning og redegjørelsene om foretaksstyring og bankens og konsernets bærekraftsrapportering mottas og den fremlagte oppstilling over resultatregnskap og utvidet resultatregnskap, balanse, endring i egenkapital, kontantstrømoppstilling og noter fastsettes som bankens årsregnskap for 2020.*
- 2. Kontantutbytte på egenkapitalbevis for 2020 fastsettes til kroner 2,20 per egenkapitalbevis, med til sammen kroner 34.430.891,-.*

Utbytte utbetales til de egenkapitalbevisiere som er registrert i Verdipapirsentralen den 22. mars 2021.
- 3. Det avsettes kroner 276.553.208,- til utjevningsfondet.*
- 4. Det avsettes kroner 940.683,- til gaver til allmennyttige formål.*
- 5. Det avsettes kroner 7.555.680,- til grunnfondskapitalen.*

6. Styret gis en fullmakt om å beslutte utdeling av utbytte i 4. kvartal 2021 basert på bankens årsregnskap for 2020 i henhold til forskrift fra Finansdepartementet av 24.02.21. Fullmakten gir rett til å beslutte utdeling av utbytte på inntil kroner 9,20 per egenkapitalbevis, til sammen kroner 143.983.726,-. Utbyttevurderingen må baseres på en forsvarlighetsvurdering av bankens soliditet og økonomiske stilling på det tidspunktet. En eventuell utdeling vil omdisponeres fra bankens utjevningsfond.
7. Styret gis videre fullmakt til å omdisponere fra bankens grunnfondskapital til gaver til allmennyttige formål i 4. kvartal 2021, for å opprettholde en stabil eierbrøk.

Hønefoss, 26.02.21



Olav Fjell

Godkjenning av revisjonshonoraret for 2020

I henhold til vedtektene § 3-9 skal representantskapet fatte vedtak om revisors godtgjørelse. Deloitte AS ved revisor Roger Furholm anmoder om revisjonshonorar for 2020 på kr 600.000,- (eks. mva), jfr. vedlegg.

Innstilling til vedtak:

Representantskapet fastsetter et revisjonshonorar på kr 600.000,- (eks. mva) for 2020.

Hønefoss, 27.02.21



Olav Fjell
Styreleder

Til representantskapet i Sparebank 1 Ringerike Hadeland

11. februar 2021

REVISJONSHONORAR 2020

Vi ber om at vårt revisjonshonorar for 2020 blir fastsatt til kr 600.000 (eks mva).

Med vennlig hilsen
Deloitte AS

Roger Furholm
statsautorisert revisor



Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo" - sikker digital signatur.
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Roger Furholm

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1255133

IP: 217.173.xxx.xxx

2021-02-12 12:27:44Z



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>

Fullmakt til opptak av fondsobligasjoner og ansvarlig lån

Bankens egenkapital består i dag av ren kjernekapital (eierandelskapital m.m.) og tilleggskapital (ansvarlig lån). På bakgrunn av CRD IV-regelverkets krav til kapitaldekning innen alle de tre definerte klassene med kapital (ren kjernekapital, kjernekapital og totalkapital), ønsker administrasjonen å rullere eksisterende fullmakt til å kunne ta opp fondsobligasjoner (kjernekapital) og/eller ansvarlig lån (totalkapital). Dette for å kunne optimalisere konsernets kapitalstruktur i henhold til vedtatt kapitalplan.

Opptak av fondsobligasjoner og ansvarlig lån forutsetter at det foreligger fullmakt fra representantskapet i banken og godkjenning fra Finanstilsynet.

Fullmakten gjelde frem til neste årsmøte i representantskapet senest 30.04.2022.

Innstilling til vedtak:

Styret gis fullmakt til å ta opp nye fondsobligasjoner og ansvarlig lånekapital, samlet eller hver for seg, fordelt som følger:

- *Fondsobligasjoner:* 300 mill. kroner
- *Ansvarlig lån (tidsbegrenset eller evigvarende):* 300 mill. kroner

Det er en forutsetning for opptak av fondsobligasjoner og ansvarlige lån i henhold til fullmakten at kapitalen godkjennes av Finanstilsynet som kjerne- og/ eller tilleggskapital.

Fullmakten gjelder frem til neste årsmøte i representantskapet senest 30.04.22.

Hønefoss, 24.02.21



Olav Fjell

Erverve og avtale pant i egne egenkapitalbevis

Representantskapet ga i møte 19.03.20 styret fullmakt til å erverve og etablere pant i egne egenkapitalbevis for samlet pålydende 50 mill. kroner. Fullmakten gjelder frem til neste årsmøte, senest 30.04.21.

Styret foreslår overfor representantskapet at fullmakten fornyes. Fullmakten er innenfor lovens rammer – maks 10 % av bankens eierandelskapital.

Innstilling til vedtak:

I henhold til finansforetaksloven § 10-5, jf. Allmennaksjeloven § 9-4 og § 9-5 gis styret fullmakt til å erverve og ta pant i bankens egen egenkapitalbevis, på følgende vilkår:

- 1 Banken kan i en eller flere omganger, erverve og/eller ta pant i egne egenkapitalbevis med samlet pålydende verdi inntil NOK 50 000 000.
- 2 Det beløp som skal betales for hvert egenkapitalbevis som erverves skal være minimum NOK 200 og maksimum NOK 300.
- 3 Erverv av egenkapitalbevis skal skje ved kjøp i verdipapirmarkedet via Oslo Børs og avhendelse skal skje gjennom salg i samme marked. Styret står fritt til å avgjøre for hvilke engasjement og i hvilken utstrekning pant i egne egenkapitalbevis skal godtas som sikkerhet. Eventuell realisering (avhendelse) av pantsatte egenkapitalbevis skal skje i verdipapirmarkedet via Oslo Børs.
- 4 Fullmakten kan benyttes fra det tidspunkt den er godkjent av Finanstilsynet og registrert i Foretaksregisteret.
- 5 Fullmakten skal gjelde frem til neste årsmøte i representantskapet, senest 30.04.22.

24.02.21



Olav Fjell

Godtgjørelsesordninger 2020: Styrets erklæring om fastsettelse av lønn til ledende ansatte og Retningslinjer for godtgjøringsordninger

I henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften) § 15-2, siste ledd skal banken minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelsesordningen og utarbeide en skriftlig rapport om gjennomgåelse.

Vedlagt følger styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for 2020.

Det er også utarbeidet retningslinjer for godtgjørelsesordninger i henhold til lovkrav i finansforetaksforskrift og bestemmelser i allmennaksjeloven gjeldende fra 2021.

Vedlagt følger retningslinjer som ble behandlet i styremøte 11. februar 2021.

Innstilling til vedtak:

Representantskapet tar styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjøring til ledende ansatte i 2020 til orientering.

Representantskapet godkjenner styrets retningslinjer for godtgjøringsordning for ledende ansatte.

24.02.21



Olav Fjell

Vedlegg:

- Godtgjørelsesordninger – styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte 2020
- Retningslinjer godtgjørelsesordninger



Godtgjørelsesordninger – administrasjonens redegjørelse for praktisering i 2020

Dokumenthistorikk

Behandlet	Dato
Fremlagt for styret	11.02.21

1. Bakgrunn/rammeverk

Som børsnotert selskap er SpareBank 1 Ringerike Hadeland i henhold til punkt 12 i Norsk anbefaling for Eierstyring og Selskapsledelse (NUES) forpliktet til å utarbeide en årlig redegjørelse i samsvar med bestemmelsene i forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften) § 15-2, siste ledd og rundskriv 2/2020.

Styrets redegjørelse for konsernets praktisering av godtgjørelsesordninger blir utarbeidet årlig og fremlegges for representantskapet i samme møte som behandler årsregnskapet. Dette er hensiktsmessig da det i note til årsregnskapet gis informasjon om godtgjørelser mv. til tillitsvalgte og ledende ansatte.

I tilknytning til styrets redegjørelse vil det også bli fremlagt en rapport fra internrevisjonen etter gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningene i konsernet.

2. Godtgjørelsespolitikk som har vært ført i 2020

2.1. Godtgjørelse til administrerende banksjef

Godtgjøring til administrerende banksjef besluttet av styret etter innstilling fra Godtgjøringsutvalget. Administrerende banksjef er ikke inkludert i de øvrige ansattes godtgjøringsordning.

Administrerende banksjef kan fratre ved fylte 63 år med pensjonsløfte på 70 % av ordinær lønn ved fratreddelse.

For ytterligere informasjon om godtgjørelse til administrerende banksjef i 2020 og avtaler om pensjon, vises til note 21 og 23 til bankens årsregnskap for 2020.

2.2. Godtgjørelse til øvrige ledende ansatte

Godtgjørelse for 2020 for de øvrige medlemmene i bankens ledergruppe er fastsatt av administrerende banksjef etter konsultasjon med styrets leder.

De øvrige medlemmene i bankens ledergruppe omfattes av bankens generelle bonusordning for ansatte i banken.

Ordningen beskrives i det følgende.

Opptjeningskriterier for bonusordningen er:

- Bankens egenkapitalavkastning (mål > 10 %) vektet 60 % og gir lineær opptjening av godtgjøring mellom 9 og 11 %.
- Bankens utlånsvekst (Mål: > 25 % over markedsvekst) vektet 20 %, og gir lineær opptjening.
- Kundetilfredshet > 70 på TRIM-indeks/posisjonsmåling, endelig skåre skal være snitt av skåre for PM og BM, lineær opptjening.

Oppnådd godtgjøring fordeles med 50 % likt mellom samtlige ansatte iht. stillingsprosent og de resterende 50 % i henhold til den enkeltes lønnstrinn.

Økonomisk ramme for ny godtgjøringsordning gjeldende for 2020 ble vedtatt med en ramme med et maksimum tilsvarende 10 % av bankens totale lønnsmasse. Dette forventes å utgjøre ca. 8,5 millioner kroner forutsatt full opptjening iht. vedtatte kriterier.

Ordningen er uavhengig bekreftet av intern revisor å ligge innenfor Finanstilsynets unntaksbestemmelse (pkt 3) i forhold til kravene i godtgjørelsesforskriften og tilhørende rundskriv. Ingen ansatte mottar godtgjørelse utover 1,5 månedslønn iht. vedtatte ordning.

Opptjeningsprosent for 2020 ble 26 %.

Ingen i bankens ledergruppe per 31.12.2020 har avtale om førtidspensjon.

For ytterligere informasjon om godtgjørelse til bankens ledende ansatte i 2020 og avtaler om pensjon, vises til note 21 og 23 til bankens årsregnskap for 2020.

Godtgjørelse til daglig ledere i bankens datterselskap Eiendomsmegler 1 Ringerike Hadeland AS og SpareBank 1 Økonomihuset AS er fastsatt av styrene i selskapene samt etter forutgående konsultasjon med styreleder i banken.

Daglig Ledere i bankens datterselskaper SpareBank 1 Økonomihuset AS og Eiendomsmegler 1 Ringerike Hadeland har ingen avtale om variabel godtgjøring utover fastsatt lønn.

2.3. Godtgjørelse til andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for konsernets risikoeksponering

Det har for 2020 ikke vært fastsatt særskilte regler for godtgjørelsesordninger for denne gruppe ansatte og de omfattes av den generelle ordningen for samtlige ansatte, se for øvrig vedlegg 1.

2.4. Godtgjørelse til andre ansatte med kontrolloppgaver

Det har for 2020 ikke vært fastsatt særskilte regler for godtgjørelsesordninger for denne gruppe ansatte og de omfattes av den generelle ordningen for samtlige ansatte, se for øvrig vedlegg 1.

2.5. Godtgjørelse til øvrige ansatte

Den generelle godtgjøringsordningen for samtlige ansatte beskrives i punkt 2.2.

2.6. Sign-on bonus

Det er i 2020 ikke inngått avtale om sign-on bonus.

3. Erklæring om gjennomført lederlønnspolitik for 2020 og virkninger for banken og egenkapitalbevisiere av endrede avtaler

Det er for administrerende banksjef og øvrige ledende ansatte ikke foretatt vesentlige endringer i godtgjørelsesordninger i 2020 utover avtale nevnt i pkt 2.2.

4. Godtgjørelsesordninger for regnskapsåret 2021

Det er ingen avtaler om variabel godtgjøring utover fastsatt lønn.

Det ble foretatt en gjennomgang og revidering av den etablerte godtgjøringsordningen i høsten 2019. I styrevedtak 141/19 ble det vedtatt å avvikle dagens godtgjørelsesordning. Som kompensasjon for avvikling av ordningen, skal et gjennomsnitt av de 5 siste års godtgjørelsesopptjening ligge til grunn for konvertering av bonusutbetaling til fastlønn.

Ved konvertering vil fordelingen følge samme prinsipp som ved tidligere fordeling av oppnådd godtgjøring. Oppnådd godtgjøring fordeles med 50 % likt mellom samtlige ansatte iht. stillingsprosent og de resterende 50 % i henhold til den enkeltes lønnstrinn.

Bankens ledende ansatte

I rundskrivet defineres «ledende ansatte» som daglig leder og andre medlemmer av ledergruppen, regionledere, ledere av medarbeidere som er definert som risikotagere eller ledere av forretningsområder eller funksjoner som har vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering (Kapitalforvaltning/aktivaallokering/økonomi/finans/juridisk/HR/IT/analyse/internrevisjon/compliance/controller/risikostyring). Følgende inngår i denne kategorien:

Administrerende Banksjef	Steinar Haugli
Banksjef Bedriftsmarked/stedfortreder	Bjørn Rune Rindal
Banksjef Personmarked	Torbjørn Kjerstadmo
Banksjef Økonomi/Finans	Andrea H. Søyting
Banksjef Organisasjon og utvikling	Marthe Westlie
Banksjef Risikostyring Compliance	Jørgen Ruud
Banksjef Marked og Kommunikasjon	Bjørn Harald Blaker

Ansatte med vesentlig betydning for bankens risikoeksponering

Følgende skal normalt anses som risikotakere:

- Ansatte som inngår reassuranseavtaler
- Kapitalforvaltere som kan eksponere selskapet eller konsernet for betydelig risiko
- Ansatte som arbeider med aktiva-allokering
- Sentrale medarbeidere innenfor aktuarfunksjonen
- Ansatte som har avgjørende innflytelse på utvikling eller salg av nye produkter
- Ansatte som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering

Det er kun ansatte som tilhører kategorien «ledende ansatte» som har oppgaver eller fullmakter som kan påvirke bankens risikoeksponering.

Ingen andre ansatte har fullmakt til å kunne forplikte banken i så stor grad at det har vesentlig innvirkning på bankens resultater.

Ansatte med kontrolloppgaver

Rundskrivet fastslår at ansatte med kontrollansvar iht. Forskriftens § 6 normalt vil omfatte sentrale medarbeidere innenfor Compliance, økonomi, internrevisjon og risikostyring.

Vi tolker ansatte med kontrollfunksjon til ansatte i bankens som:

- Ved å unnlate å utføre sin kontrollfunksjon tilfredsstillende kan bidra til å utsette banken for en forhøyet risiko, eller
- Gjennom å unnlate å melde fra om forhold som vil kunne påvirke bankens inntjening negativt dermed feilaktig opprettholder en forhøyet bonusoppgjør.

Etter diskusjon med ledergruppen er det enighet om at ingen av funksjonene i banken har nevnte kontrollansvar utover Banksjef Økonomi/Finans og Banksjef Risikostyring Compliance.

Andre ledende ansatte i konsernet:

Thomas Rustad	Daglig leder Eiendomsmegler 1 Ringerike Hadeland
Karl-Asbjørn Kjennerud	Daglig leder Økonomihuset AS

**Godtgjørelsesordninger – styrets erklæring
om fastsettelse av lønn og annen
godtgjørelse til ledende ansatte
2020**

Dokumenthistorikk

Behandlet	Dato
Fastsatt av styret	11.02.21
Fremlagt for representantskapet	22.03.21

1. Bakgrunn/rammeverk

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Sparebank 1 Ringerike Hadeland ("Banken") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a for behandling på ordinært representantskapsmøte 22.03.2021. Retningslinjene er godkjent av representantskapet og vil offentliggjøres på Bankens nettside.

Styret velger tre medlemmer til godtgjørelsesutvalget blant styrets medlemmer og oppnevner utvalgets leder. Minst en av medlemmene skal være representant for de ansatte. Medlemmene velges for ett år. Utvalget fungerer som et rådgivende organ for styret, og skal sørge for en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til Bankens ledende ansatte.

2. Hovedprinsipper for bankens lederlønnspolitik

Lederlønningene i Banken fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Bankens godtgjørelsespolitikk skal til enhver tid støtte opp om Bankens overordnede mål og strategier samt gjeldende personalpolitikk og bankens lønnspolicy. Godtgjørelsespolitikken skal videre bidra til bankens langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved å være forankret i bankens risikotoleranse, og dermed fremme god styring og kontroll med bankens risiko.

Bankens lønnsomhet og inntjening samt samfunnsøkonomiske hensyn må være retningsgivende.

For øvrig skal lønnspolitikken være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

3. Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i regnskapsåret 2020

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og annen godtgjørelse. Dersom annet ikke fremgår, gjelder ingen spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte.

Godtgjørelse til administrerende banksjef besluttet av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

Administrerende banksjef kan fratre ved fylte 63 år med pensjonsløfte på 70 % av ordinær lønn ved fratredeelse.

Godtgjørelse for de øvrige medlemmene i bankens ledergruppe er fastsatt av administrerende banksjef etter konsultasjon med styrets leder. De øvrige medlemmene i bankens ledergruppe omfattes av bankens generelle bonusordning for ansatte i banken.

For ytterligere informasjon om godtgjørelse til administrerende banksjef og øvrige medlemmer i bankens ledergruppe i 2020 og avtaler om pensjon, vises til note 21 og 23 til bankens årsregnskap for 2020.

Styret fremlegger sin erklæring om lederlønnfastsettelse samt retningslinjer for godtgjøring av ledende ansatte for Representantskapet årlig.

Fastlønn

Fastlønn utgjør den ansattes hovedlønn. Ansvar og myndighet gjenspeiler avlønningen.

Variabel lønn

Det er ingen avtaler om variabel godtgjøring utover fastsatt lønn.

Pensjonsordninger

Som følge av tidligere fusjoner har banken ulike pensjonsordninger. Tre ytelsesordninger, som nå er lukket og en åpen innskuddsordning. De ansatte som er medlem av ytelsesordningene fortsetter å være medlemmer av sine respektive ordninger inntil banken eventuelt beslutter andre felles ordninger.

Etterlønnordninger

Det er ingen avtaler om etterlønn.

Naturalytelser

Ansatte vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og der det foreligger et tjenstlig behov.

Andre variable godtgjørelser og/eller særlige ytelser

Ledende ansatte skal ta del i de ordninger som til enhver tid gjelder for bankens ansatte. Dette innebærer blant annet ansatt betingelser på bankens produkter, der det viktigste enkeltelementet er lån til rabatterte rentesats for beløp inntil kr 3.500.000,-

4. Bindende retningslinjer for aksjer, tegningsretter mv.

Det er ikke ordninger for tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i banken eller i andre selskaper i samme konsern.

5. Lederlønnfastsettelse i Sparebank 1 Ringerike Hadelands datterselskap

Godtgjørelse til daglig leder i datterselskaper fastsettes av styrene i hvert selskap, etter konsultasjon med bankens styreleder.

6. Redegjørelse for etterlevelse av lederlønnspolitik og virkninger av avtaler om godtgjørelse i regnskapsåret 2020

Lederlønnspolitikken i Banken for regnskapsåret 2020 har blitt gjennomført i henhold til vedtatte retningslinjer.



Retningslinjer godtgjørelsesordninger

Hjemmel

Retningslinjene er utarbeidet på bakgrunn av Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), Forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften), Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020. Videre inngår bankens bedriftsavtale og lønnspolicy i rammeverket for disse retningslinjene.

Formål

Finansforetaksforskriften gjennomfører EUs EUs kapitalkravsdirektivs (CRD IV) bestemmelser om at foretakene skal ha en skriftlig godtgjørelsesordning som skal bidra til å fremme god styring og kontroll med risikoene i foretaket, samt motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Styret skal fastsette og sørge for at banken til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med bankens overordnede mål, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne.

Godtgjørelsesutvalg

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd. kroner skal ha et eget godtgjøringsutvalg oppnevnt av styret. Godtgjøringsutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ha minst en representant for de ansatte. De øvrige medlemmene av godtgjørelsesutvalget skal bestå av hele eller deler av styret.

Definisjon

Godtgjørelse er det samme som "lønn og annen godtgjørelse" som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a. Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

- basislønn
- naturalytelser
- bonuser
- tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet
- pensjonsordninger
- førtidspensjonsordninger
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn.

Hvem omfattes

Retningslinjene skal gjelde for alle ansatte. Det stilles spesielle krav til godtgjørelsesordninger for ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, ansatte med vesentlige kontrolloppgaver og tillitsvalgte.

I Sparebank 1 Ringerike Hadeland er følgende definert i denne kategorien:

Administrerende Banksjef	Steinar Haugli
Banksjef Bedriftsmarked/stedfortreder	Bjørn Rune Rindal
Banksjef Personmarked	Torbjørn Kjerstadmo
Banksjef Økonomi/Finans	Andrea H. Søfting
Banksjef Organisasjon og utvikling	Marthe Westlie

Banksjef Risikostyring Compliance
Banksjef Marked og Kommunikasjon

Jørgen Ruud
Bjørn Harald Blaker

Andre ledende ansatte i konsernet:

Daglig leder Eiendomsmegler 1 Ringerike Hadeland
Daglig leder Økonomihuset AS

Thomas Rustad
Karl-Asbjørn Kjennerud

Retningslinjene vil også være retningsgivende for avlønning av andre ansatte i banken så langt de passer.

Hovedprinsippene for bankens lønnspolitikk

Lønssystemet skal til enhver tid støtte opp om overordnede mål og strategier samt gjeldende personalpolitikk og bankens lønnspolicy.

Bedriftens lønnsomhet og inntjening samt samfunnsøkonomiske hensyn må være retningsgivende. De ansatte er en viktig del av verdiskapningen.

Vi skal:

- Være konkurransedyktige og markedstilpasset for å rekruttere, utvikle og beholde dyktige medarbeidere
- Ha sterkt fokus på kompetanseutvikling og karriereutvikling tilpasset den enkelte og bankens behov
- Utfordre og ansvarliggjøre den enkelte medarbeider i forhold til prestasjoner, endringsvilje og personlig utvikling
- Bygge opp om teamarbeid, samtidig som individuelle prestasjoner verdsettes
- Være bevisst på prinsippet om likelønn.

For øvrig skal lønnspolitikken være i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Godtgjøring til administrerende banksjef beslattes av styret etter innstilling fra godtgjøringsutvalget.

Godtgjørelse for de øvrige medlemmene i bankens ledergruppe er fastsatt av administrerende banksjef etter konsultasjon med styrets leder.

Godtgjørelse til daglig leder i datterselskaper fastsettes av styrene i hvert selskap, etter konsultasjon med bankens styreleder.

Lønssystemet i banken er basert på prinsipp om fastlønn (fastsetting av lønn avhengig av kompetansekravet til stillingen).

Fastlønn

Fastlønn utgjør den ansattes hovedlønn. Ansvar og myndighet gjenspeiler avlønningen.

Retningslinjer for lønssystem og –rammer, regler for utrykningstillegg og fungeringstillegg er beskrevet i Bedriftsavtalen.

Naturallytelser

Naturallytelser er lønn i annet enn penger som ansatte får i arbeidsforholdet og som gir en privatøkonomisk fordel. Ansatte vil normalt tildeles naturallytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og der det foreligger et tjenstlig behov.

Variabel lønn

Det er ingen avtaler om variabel godtgjøring utover fastsatt lønn

Pensjonsordninger

Som følge av tidligere fusjoner har banken ulike pensjonsordninger. Tre ytelsesordninger, som nå er lukket og en åpen innskuddsordning. De ansatte som er medlem av ytelsesordningene fortsetter å være medlemmer av sine respektive ordninger inntil banken eventuelt beslutter andre felles ordninger.

Etterlønnsordninger

Det er ingen avtaler om etterlønn.

Tildeling av aksjer, tegningsretter og opsjoner

Det er ikke ordninger for tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i banken eller i andre selskaper i samme konsern.

Andre variable godtgjørelser og/eller særlige ytelser

Ledende ansatte skal ta del i de ordninger som til enhver tid gjelder for bankens ansatte. Dette innebærer blant annet ansattbetingelser på bankens produkter, der det viktigste enkeltelement er lån til rabatterte rentesats for beløp inntil kr 3.500.000,-.

Varighet og saksbehandling for disse retningslinjene

Retningslinjene gjelder for ett år av gangen. Behov for revisjon av retningslinjene vurderes av godtgjørelsesutvalget innen utgangen av hvert kalenderår som innstiller på forslag til eventuelle endringer til styret og representantskapet. «Rutine for interessekonflikter i Sparebank 1 Ringerike Hadeland» gir føringer for hvordan interessekonflikter skal håndteres, herunder identifiseres og vurderes, samt hvordan interessekonflikter kan motvirkes.

Opplysningsplikt og rapportering

Rapport om gjennomgåelse og praktisering

Foretaket skal minst en gang i året foreta en gjennomgåelse av praktiseringen av godtgjørelsesordningen og utarbeide en skriftlig rapport om hver årlig gjennomgåelse som forelegges styret. Rapporten skal gjennomgå av uavhengig kontrollfunksjon (intern revisor).

Lønnsrapport

Styret skal utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår jf. forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer §6 (2). Informasjonen skal individualiseres per ledende person. Lønnsrapporten skal forelegges representantskapet, første gang på ordinært møte i 2022.

Unntak fra opplysningsplikten

Rapporten skal ikke inneholde personopplysninger som nevnt i Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (personvernforordningen) artikkel 9 nr. 1.

Styret skal sørge for at rapporten ikke inneholder opplysninger som viser til den enkelte ledende persons familiesituasjon.

Opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt omfattes ikke av rapporteringsplikten, og skal ikke offentliggjøres. Opplysninger som ikke kan gis uten uforholdsmessig skade på selskapet kan også unntas offentliggjøring, dersom det er nødvendig.

Revidering og endringer

Versjonskontroll:

Versjon:	Endring:	Ansvarlig:	Dato:
1.0	Revidert og godkjent av styret.	Marthe Westlie	11.02.2021

Protokoll valgkomite for representantskapet.pdf

Signers:

Name	Method	Date
Eid, Tor	BANKID_MOBILE	2021-02-25 14:13 GMT+1
Veiby, Peer	BANKID_MOBILE	2021-02-25 14:33 GMT+1
Roa, Randi Irene	BANKID_MOBILE	2021-02-25 14:41 GMT+1
Jønnes, Kari Anne	BANKID_MOBILE	2021-02-25 15:13 GMT+1
Bakke, Ann Kristin	BANKID	2021-02-28 21:16 GMT+1

**This document package contains:**

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
66374DAB0C654EBF945FC9D5EE634E4B

THE SIGNED DOCUMENT FOLLOWS ON THE NEXT PAGE >

PROTOKOLL FRA MØTER I VALGKOMITEEN FOR REPRESENTANTSKAPET I SPAREBANK 1 RINGERIKE HADELAND

Tilstede: Kari-Anne Jønnes, Tor Eid, Ann Kristin Bakke, Peer Veiby og Randi Irene Roa.

Inger Marie Holm møtte som sekretær.

Valgkomiteen har avholdt 3 møter, hvorav 3 møter ble avholdt som Teamsmøte.
Styreleder Olav Fjell har deltatt i 1 møte og adm. banksjef Steinar Haugli har deltatt i 1 møte.

Behandlet ble:

Valg i henhold til vedtektenes § 5-1:

1 Valg av leder i representantskapet for 2021

På valg: Kari-Anne Jønnes

Valgkomiteens innstilling:

Kari-Anne Jønnes (gjenvalg)*

*Kari-Anne Jønnes fratrådte under behandlingen av sitt kandidatur.

2 Valg av nestleder i representantskapet for 2021

På valg: Steinar Aasnæss

Valgkomiteens innstilling:

Steinar Aasnæss (gjenvalg)

3 Valg av 5 styremedlemmer for perioden 2021 - 2022

På valg: Olav Fjell
Hans Anton Stubberud
Jane K. Gravbråten
Gunnar Bergan (ansattes repr.)

Valgkomiteens innstilling:

Olav Fjell (gjenvalg)
Hans Anton Stubberud (gjenvalg)
Jane K. Gravbråten (gjenvalg)
Gunnar Bergan* (gjenvalg)*

*Ansattes representant velges i eget valg blant ansatte.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
66374DAB0C654EBF945FC9D5EE634E4B

4 Valg av leder til styret for perioden 2021 - 2022

På valg: Olav Fjell

Valgkomiteens innstilling:

Olav Fjell

(gjenvalg)

5 Valg av 2 medlemmer til valgkomiteen for representantskapet for perioden 2021 – 2022

På valg: Tor Eid (egenkapitalbeviser)
Randi Irene Roa (ansatt)

Valgkomiteens innstilling:

Tor Eid* (egenkapitalbeviser) (gjenvalg)
Randi Irene Roa (ansatt)** (gjenvalg)

* Tor Eid fratrådte under behandling av sitt kandidatur.

** Ansattes representant velges i eget valg blant ansatte.

6 Honorarer tillitsvalgte i SpareBank 1 Ringerike Hadeland (uten endringer)

Honorarsatser for tillitsvalgte i Sparebank 1 Ringerike Hadeland innstilles som følger, og det foreslås en generell justering i tråd med lønnsjustering i banken, ca. 2 % økning:

Representantskapet:

Leder pr. år	kr	75 000,-	Forslag endring kr 76 500,-
Nestleder pr. møte	"	2 500,-	kr 2 550,-
Medlemmer pr. møte	"	2 500,-	kr 2 550,-
Varamedlem pr. møte	"	2 500,-	kr 2 550,-

Valgkomiteer – innstilling fra Representantskapets leder

Valgkomite Representantskapet

Leder pr. møte	kr	2 500,-	kr 2 550,-
Medlem, grunnhonorar	kr	5 000,- per år	kr 5 100,-
Medlem pr. møte	kr	2 500,-	kr 2 550,-

Valgkomite Egenkapitalbevisiere

Leder, per møte	kr	2 500,-	kr 2 550,-
Leder, grunnhonorar per år	kr	3 000,-	kr 3 060,-
Medlem pr. møte	kr	2 500,-	kr 2 550,-

Styret:

Leder pr. år	kr	410 000,-	kr 418 200,-
Nestleder pr. år	"	145 000,-	kr 147 900,-
Medlemmer pr. år	"	135 000,-	kr 137 700,-
Ekstern møtevirksomhet pr. time*	"	650,-	kr 663,-



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
66374DAB0C654EBF945FC9D5EE634E4B

Revisjonsutvalget

Leder pr. år

kr 35 000,-

Medlem pr. år

kr 25 000,-

Risikoutvalget

Leder pr. år

kr 35 000,-

Medlem pr. år

kr 25 000,-

Forslag endring

kr 35 700,-

kr 25 500,-

kr 35 700,-

kr 25 500,-

Kjøregodtgjørelse etter til enhver tid gjeldende Statens satser til samtlige av bankens tillitsvalgte. Medlemmer må kreve kjøregodtgjørelse på eget skjema.

***Ekstern møtevirksomhet for tillitsvalgte i Sparebank 1 Ringerike Hadeland**

Ved deltakelse på fellesmøter innen sparebankvesenet, seminarer og lignende, samt ekstraordinære oppdrag gis tillitsvalgte som blir trukket i lønn av sin arbeidsgiver eller er selvstendige, en kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste med kr 650,- pr. time for inntil 8 timer pr. dag innenfor vedkommendes ordinære arbeidstid.

Ved utbetaling av honorarer kreves 80 % oppmøte på møter. Ved lavere oppmøte utbetales årlige honorarer forholdsmessig.

Honorarer blir beregnet ut fra antall måneder man innehar vervet det aktuelle år.

Honorarer for styret, revisjonsutvalget, risikoutvalget og leder i representantskapet utbetales halvårlig i juni og desember.

Utbetaling av honorarer

Representantskapet foretar utbetaling av honorarer to ganger i året, med en a-konto utbetaling i juni og desember hvert år.

Det blir foretatt en avregning i april året etter, og etter endelig vedtak i representantskapet. Herunder også utbetaling av restoppgjør for medlemmer som ikke gjenvelges.

Hønefoss, 24.02.2021

Kari-Anne Jønnes

Tor Eid

Peer Veiby

Ann Kristin Bakke

Randi Irene Roa

Protokollen signeres elektronisk



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
66374DAB0C654EBF945FC9D5EE634E4B

**PROTOKOLL FRA MØTE I
VALGKOMITEEN FOR EGENKAPITALBEVISEIERNES VALG
I SPAREBANK 1 RINGERIKE HADELAND**

VALG I REPRESENTANTSKAPSMØTET 22.03.21

Til stede var: Bjørg Westhagen, Helge A. Hagelsteen Vik og Lars Torgeir Dahl

Inger Marie Holm møtte som sekretær.

Behandlet ble i henhold til vedtektenes § 5-2:

1 Valg av 2 medlemmer til valgkomiteen for egenkapitalbeviseiernes valg for perioden 2021– 2022

På valg er:

Bjørg Westhagen, Gran
Lars Torgeir Dahl, Jevnaker

Valgkomiteens innstilling:

Lars Torgeir Dahl, Jevnaker	(gjenvalg)
Kjell Eddie Wang, Gran	(ny)

*Lars Torgeir Dahl fratrådte under behandling av sitt kandidatur.

2 Valg av leder til valgkomiteen for egenkapitalbeviseiernes valg for perioden 2021-2022

På valg er:

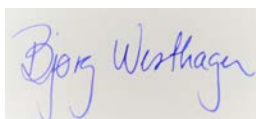
Bjørg Westhagen, Gran

Valgkomiteens innstilling:

Lars Torgeir Dahl, Jevnaker	(ny)
-----------------------------	------

*Lars Torgeir Dahl fratrådte under behandlingen av sitt kandidatur.

Hønefoss, 25. januar 2021



Bjørg Westhagen



Helge A. Hagelsteen Vik



Lars Torgeir Dahl