

APRILA BANK ASA

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING 26. APRIL 2022

1. BAKGRUNN

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Aprila Bank ASA ("Selskapet", «Aprila») i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a for behandling i ordinær generalforsamling 26. april 2022.

2. HOVEDPRINSIPPER FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK

Lederlønningene i Selskapet fastsettes ut ifra følgende hovedprinsipper:

Lederlønnen skal være konkurransedyktig og egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere.

Lønningene (summen av godtgjørelse som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter.

Lederlønningene skal til enhver tid fastsettes under tilbørlig hensyn til Selskapets økonomiske situasjon, og skal fastsettes på et nivå som kan forsvares ut fra Selskapets stilling.

Lederlønnen skal være motiverende og sammensatt slik at den motiverer for ekstra innsats for virksomheten og Selskapets resultater.

Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for Selskapet.

Styret har valgt bort såkalt variabel godtgjørelse («bonus») da slike ordninger er gjort lite attraktive og samtidig medfører omfattende administrasjon.

Lønnsystemet skal være forståelig og akseptabelt både internt i Aprila og eksternt.

Lønnsystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjonen.

Lønnsystemet skal være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres.

For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må Aprila ha et fleksibelt lønnsystem. Lønnsystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger tilpasset den enkeltes behov, men skal likevel være oversiktlig og enkelt.

3. RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE I REGNSKAPSÅRET 2022

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av basislønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Basislønnen fastsettes på bakgrunn av stillingsinnhold, ansvarsnivå, kompetanse og ansiennitet. Nedenfor kommenteres de enkelte ytelser som benyttes mer spesifikt.

Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

Resultatlønnsordning

Selskapet har en felles resultatlønnsordning for alle fast ansatte med stillingsprosent på 40 % eller mer. Ordningen skal bidra til at Selskapet når overordnede mål og strategier, men skal ikke gi insentiv til å ta risiko. Resultatlønnen knyttes til Aprilas resultater og andre ikke skjønnsmessig fastsatte faktorer.

Maksimal resultatlønn er én og en halv månedslønn pr år.

Ordningen er en generell og ikke-skjønnsmessig fastsatt politikk som omfatter hele institusjonen og fastsettes av styret. Dette medfører at ordningen kan unntas fra finansforetaksforskriften jfr. Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

Det er styrets ønske at ansatte skal kunne velge å motta en andel av sin faste lønn i form av opsjoner eller andre former for alternativ godtgjørelse som er knyttet til aksjer i Selskapet.

Det er også styrets ønske at ansatte skal motta eventuell resultatlønn på inntil én og en halv månedslønn pr. år i form av opsjoner eller andre former for alternativ godtgjørelse som er knyttet til aksjer i Selskapet.

Herunder har styret fremmet forslag til opsjonsordning for ordinær generalforsamling 26. april 2022.

Pensjonsordninger

Det er ikke inngått avtaler om førtidspensjonering. Selskapet kan imidlertid inngå slike avtaler i fremtiden.

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Aprilas pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i loven.

Etterlønsordninger

Selskapet har ikke særskilte avtaler om etterlønn for ledende ansatte, utover en klausul i arbeidsavtalen til daglig leder der han fraskriver seg sine rettigheter i henhold til reglene om oppsigelse mv i Arbeidsmiljøloven mot inntil 9 måneders etterlønn ved oppsigelse fra Selskapets side, som kommer til utbetaling dersom daglig leder ikke finner nytt arbeide i perioden. Dersom daglig leder går over i annet lønnet arbeide vil etterlønnen avkortes med inntil 50%.

Naturalytelser

Lederne kan tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, så som fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndoppkobling, og aviser. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturalytelser som kan avtales.

Andre ytelser

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelser enn det som er nevnt ovenfor, dersom dette anses formålstjenlig for å tiltrekke seg og/eller beholde en leder. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelser som kan avtales.

Oslo, 12. april 2022

Styret i Aprila Bank ASA