



Bærekraftsrapport 2025



Skudenes & Aakra
Sparebank

Innhold

1. Innledning	4
1.1 Rapportens hoveddeler	4
1.2 Bankens bærekraftsmål	4
1.2.1 Bærekraftsmål nummer 5 – Likestilling mellom kjønnene og mangfold	4
1.2.2 Bærekraftsmål nummer 8 – Anstendig arbeid og bærekraftig vekst	5
1.2.3 Bærekraftsmål nummer 13 – Stoppe klimaendringene	6
1.2.4 Bærekraftsmål nummer 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn	8
2. Bærekraftsrapport 2025 – VSME standard.....	9
2.1 Generelle opplysninger	9
2.1.1 Grunnlag for utarbeiding (B1)	9
2.1.2 Forretningsmodell og bærekraft (C1).....	10
2.1.3 Rutiner, policyer og fremtidsinitiativer (B2, C2)	11
2.2 Miljø	14
2.2.1 Energi og klimagassutslipp (B3)	14
2.2.2 Klimagassreduksjon og omstilling (C3).....	15
2.2.3 Klimarisiko (C4)	16
2.2.4 Ressursbruk, sirkulær økonomi og avfallshåndtering (B7)	16
2.3 Sosiale indikatorer	16
2.3.1 Generelle egenskaper og tilleggsopplysninger (B8 og C5)	16
2.3.2 Helse og sikkerhet (B9)	17
2.3.3 Godtgjøring, kollektive forhandlinger og opplæring (B10)	17
2.3.4 Menneskerettighetspolicyer og -prosesser og alvorlige negative menneskerettighetsbrudd (C6 og C7).....	17
2.4 God forretningsskikk.....	18
2.4.1 Dommer og bøter for korrupsjon og bestikkelser (B11).....	18
2.4.2 Kjønnnsbalanse i styret (C9)	18
3 Eierstyring, selskapsledelse og etisk virksomhetsstyring	18
3.1 Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse	19
3.1.1 Generalforsamlingen	19
3.1.2 Styret	19
3.1.3 Bankens øverste ledergruppe.....	19
3.2. Bankens virksomhet	20

3.3 Selskapskapital og utbytte.....	21
3.4	22
3.5 Egenkapitalbevis og omsettelighet.....	22
3.6 Generalforsamlingens møter	22
3.7 Valgkomiteer	23
3.8 Styrets sammensetning og uavhengighet	24
3.9 Styrets arbeid	24
3.10 Risikostyring og internkontroll	25
3.11 Godtgjørelse til styret og øvrige tillitsfunksjoner.....	25
3.12 Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.....	26
3.13 Informasjon og kommunikasjon.....	26
3.14 Selskapsovertakelse	26
3.15 Revisor	26
4 Oversikt over gaver tildelt allmennyttige formål 2025	27
4.1 Overordnede prioriteringer	27
4.1.1 Barn og unges oppvekst og deltakelse.....	27
4.1.2 Gode, inkluderende og levende lokalsamfunn.....	27
4.1.3 Folkehelse, aktivitet og friluftsliv	27
4.1.4 Kultur og frivillighet	28
4.1.5 Bærekraft, klima og beredskap.....	28
4.2 Vurderingskriterier	28
4.2.1 Målgruppe og samfunnsnytte	28
4.2.2 Aktivitet og omfang	28
4.2.3 Inkludering og tilgjengelighet	28
4.2.4 Lokal forankring og frivillighet	28
4.2.5 Økonomi og realisme.....	28
4.2.6 Avgrensing mot næringsvirksomhet	28
4.2.7 Avgrensing mot støtte til drift	29
4.3 Søknader og tildelinger 2025	29
4.3.1 Geografisk fordeling.....	29

1. Innledning

Skudenes & Aakra Sparebank utarbeider normalt bærekraftrapport tilknyttet årsrapporten. Banken besluttet i mai 2024 å tre ut av daværende strategiske og tekniske samarbeid gjennom DSS (De Samarbeidende Sparebanker) og inn i Eika Alliansen. Den tekniske omleggingen til Eika plattform skjedde i slutten av november 2025. Denne omleggingen innebar vesentlig endring både av kunde- og rådgiversystemer og løsninger for finansiell rapportering. Den tekniske omleggingen medførte enkelte feil i datalast for klimaregnskapet. Bærekraftrapport utarbeides derfor som egen rapport for rapporteringsåret 2025, klimaregnskapet er basert på tall per andre kvartal 2026 og er ikke fullstendig for rapporteringsåret. Det forventes vesentlig forbedring i datagrunnlag for videre rapporteringer. Bærekraftrapport for 2026 forventes publisert sammen med årsrapporten.

1.1 Rapportens hoveddeler

Bærekraftrapporten er delt inn i følgende hoveddeler

1. Bærekraftrapportering i henhold til VSME standard
2. Redegjørelse for eierstyring, selskapsledelse og etisk virksomhetsstyring etter NUES standard
3. Redegjørelse for bankens gavetildelinger til allmennyttige formål

1.2 Bankens bærekraftmål

FN har besluttet en rekke bærekraftmål og banken har valgt fire av disse som henger naturlig sammen med bankens virksomhet og rolle som samfunnsaktør

1.2.1 Bærekraftmål nummer 5 – Likestilling mellom kjønnene og mangfold

FNs bærekraftmål nummer 5 handler om likestilling mellom kjønnene på alle områder i samfunnet. Norge har sammenlignet med mange andre land en høy grad av likestilling. Kvinner har høy yrkesdeltakelse og offentlige ordninger bidrar til at kvinner og menn kan delta på lik linje både når det gjelder yrkesdeltakelse, omsorg for barn og arbeid i hjemmet. Samtidig er det fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Banken er opptatt av å aktivt bidra til å øke graden av likestilling og mangfold både som arbeidsgiver og ut mot både kunder, lokalsamfunn og samarbeidspartnere.

1.2.1.1 Likestilling i kundearbeidet

Hensynet til likestilling er innlemmet i bankens rutiner for kundearbeid. Begge parter i et parforhold skal inviteres til rådgivningsmøte og det skal gis lik informasjon til begge. Rådgivning skal belyse økonomiske effekter for begge parter både på kort og lang sikt. Det vurderes som særskilt viktig å belyse økonomiske konsekvenser ved låneopptak, etablering av forsikringsordninger og sparing. Gjennom vår samarbeidspartner Justify tilbyr banken juridisk bistand til utforming av ulike juridiske avtaler som eksempelvis samboerkontrakt.

Alle kunder skal behandles med respekt og møte god service og rådgivning uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, legning, nasjonalitet, helse og funksjonsevne. Bankens tjenestetilbud og tilgjengelighet ivaretar ikke-digitale kunder.

1.2.1.2 Likestilling og mangfold på arbeidsplassen

Å være en attraktiv arbeidsgiver med godt arbeidsmiljø står sentralt i bankens strategi. Banken vurderer at et mangfold på tvers av kjønn, livsfase, kunnskaper, personlige ferdigheter og ulik erfaringsbakgrunn skaper verdi. Samarbeid og evne til å dele kompetanse settes høyt.

Banken har en overvekt av kvinnelige ansatte og det er god spredning i alder, utdanning og erfaring. Det er flere kvinnelige enn mannlige ansatte som velger å arbeide deltid og kvinnelige ansatte tar gjennomgående lengre permisjoner enn menn. Banken er opptatt av å legge til rette for at ansatte, uavhengig av livsfase og kjønn, kan ta informerte valg om sin økonomi og arbeidssituasjon. Det legges til rette for ulike livsfaser med fleksible arbeidstidsordninger og hjemmekontor etter behov.

Det er god representasjon av både kvinner og menn i bankens ledelse og styrende organer og banken har fokus på kjønnsbalanse i rekruttering.

1.2.1.3 Likestilling og mangfold hos leverandører og samarbeidspartnere

Banken legger vekt på likestilling og mangfold i hele virksomheten og forventer at leverandører og samarbeidspartnere deler denne forpliktelsen. Det oppfordres til etablerte retningslinjer og praksis som sikrer like muligheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, bakgrunn eller andre faktorer.

Som en del av leverandøroppfølgingen vurderes risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. Leverandører som opererer i tråd med norske standarder for likestilling og anstendige arbeidsforhold prioriteres, og det legges til grunn at samarbeidspartnere etterlever gjeldende lovverk og bransjestandarder på området.

Gjennom aktsomhetsvurderinger kartlegges potensielle risikofaktorer i leverandørkjeden. Dersom utfordringer knyttet til likestilling eller mangfold avdekkes, vil banken følge opp dette gjennom dialog med den aktuelle leverandøren og vurdere eventuelle tiltak.

1.2.2 Bærekraftsmål nummer 8 – Anstendig arbeid og bærekraftig vekst

FNs bærekraftsmål nummer 8 handler om å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Som en tradisjonell lokal sparebank vurderer banken dette målet som svært sentralt for bankens forretningsformål og samfunnsoppdrag. Banken bidrar til dette målet både gjennom sitt kundearbeid og gjennom å være en viktig lokal arbeidsplass

1.2.2.1 I kundearbeidet

Som lokalbank bidrar banken med finansiering til små- og mellomstore bedrifter og er en viktig bidragsyter til utvikling av lokalt næringsliv og arbeidsplasser. Banken er opptatt av å yte god rådgivning og være en god sparringpartner for alle kundene. Det vurderes å ha

særsilt stor verdi for SMB segmentet som ofte har mindre interne ressurser enn større virksomheter og drar nytte av bankens rådgivning og kompetanse.

Banken har et viktig ansvar for å forhindre økonomisk kriminalitet, korrupsjon, svindel og terrorfinansiering. Dette ansvaret står sentralt i alt kundearbeid. Å forhindre økonomisk kriminalitet og korrupsjon vurderes som et svært viktig bidrag til en velfungerende velferdsstat og trygge arbeidsplasser i bankens markedsområde. Banken investerer både i kompetanse og systemer for å kunne forebygge økonomisk kriminalitet, korrupsjon m.m. på en effektiv og velfungerende måte.

1.2.2.2 Som arbeidsgiver og næringsaktør

Skudenes & Aakra Sparebank bidrar med viktige kompetansearbeidsplasser lokalt og er opptatt av å sikre trygge og framtidsrettede arbeidsplasser. Banken tilbyr konkurransedyktige betingelser, har sterkt fokus på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og er opptatt av at medarbeidere skal ha faglige utviklingsmuligheter. Det legges sterk vekt på organisasjonsfrihet og godt samarbeid med de tillitsvalgte.

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal alltid respekteres, herunder FNs verdenserklæring om menneskerettigheter fra 1948, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Banken er opptatt av å sikre lønnsomhet og soliditet både på kort og lang sikt, noe som er fundamentet for trygge arbeidsplasser og bidrag til fellesskapet gjennom blant annet skatt på bankens overskudd.

1.2.2.3 Leverandører og samarbeidspartnere

Banken forventer at leverandører og samarbeidspartnere ivaretar anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i tråd med gjeldende lover og anerkjente standarder.

Det legges vekt på trygge arbeidsforhold, rettferdig lønn og et arbeidsmiljø fritt for tvangsarbeid, barnarbeid, diskriminering og trakassering. Ansatte skal ha mulighet til å organisere seg og forhandle om sine arbeidsvilkår.

Banken har nulltoleranse for korrupsjon og økonomisk kriminalitet og forventer at leverandører har nødvendige tiltak for å forebygge dette.

Gjennom risikobasert oppfølging vurderes leverandører ved behov. Dersom brudd avdekkes, vil banken ta dette opp i dialog og vurdere eventuelle tiltak.

1.2.3 Bærekraftsmål nummer 13 – Stoppe klimaendringene

FNs bærekraftsmål nummer 13 handler om å iverksette tiltak for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem, herunder bidra til å begrense den globale temperaturstigningen til 2 graders målet.

Banken har besluttet mål om netto nullutslipp innen 2050 og har utarbeidet bærekraftstrategi med bakgrunn i dobbelt vesentlighetsanalyse som oppdateres minst hvert andre år.

Størst påvirkning og størst risiko anses å være knyttet til bankens finansieringsvirksomhet, særskilt knyttet til fysisk risiko og overgangsrisiko i forbindelse med klimaendringene.

1.2.3.1 Bankens driftsoperasjoner

Banken hadde per 31.12.2025 fem kontorlokasjoner og en sterkt digital verdikjede. Energiforbruk både knyttet til drift av kontorlokasjoner, reiser og ikke minst drift av digitale systemer og digital lagringskapasitet vurderes å sette det største klimaavtrykket.

Banken skal ha kontinuerlig fokus på forbedringer for å ta ned energiforbruket:

- Forbedringer knyttet til strømsparing og oppvarming
- Vurdere nødvendighet av reiser og utnytte reiser optimalt ved å kombinere reiseformål.
- Bankens bil skal være elektrisk
- Redusere digitalt fotavtrykk ved å blant annet unngå duplisering av dokumenter og ha automatiske og manuelle sletterutiner. Banken har innført rutiner for fildeling og effektiv bruk av digitale samhandlingsverktøy. Nettsidene skal ha lavest mulig digitalt fotavtrykk.

Bankens innkjøpspolicy stiller krav til materialvalg og banken vurderer muligheter for gjenbruk ved anskaffelser. Så langt det er mulig prioriteres «kortreiste» kjøp. Renovering vurderes å være mer klimavennlig enn nybygg og søkes prioritert så langt mulig.

Avfall skal sorteres på alle lokasjoner og overflødig utstyr søkes i størst mulig grad å bli gjenbrukt av andre aktører lokalt.

Bankens eiendommer vurderes ikke å være gjenstand for utstrakt fysisk risiko knyttet til økende forekomst av naturskader på kort sikt.

Bankens eiendommer og drift er gjenstand for overgangsrisiko, blant annet knyttet til nye energikrav og eventuelle restriksjoner på transport til og fra arbeid.

1.2.3.2 Bankens kundeportefølje

Bankens kredittportefølje er vektet i overkant av 80 % privat og i underkant av 20 % SMB og lag/foreninger. ESG-risiko skal vurderes i alle lånesaker knyttet til bedriftsengasjement. For privatengasjement vurderes ESG-risiko der dette er relevant ut fra sakens karakter, sikkerhetsobjekt, låneformål eller øvrige risikoforhold. Det er behov for å løpende utvikle både systemer og kompetanse knyttet til vurdering av ESG-risiko i kundeporteføljen.

Klimaavtrykket fra bankens virksomhet ansees å være størst i bankens kredittportefølje, blant annet knyttet til:

- Finansiering av boliger med lav energimerking
- Finansiering av virksomheter med høyt klimaavtrykk

Det vurderes å foreligge moderat fysisk klimarisiko knyttet til blant annet skader som følge av økende forekomst av storm og økt nedbør. Størst risiko på lang sikt er vesentlig stigning i havnivå. Overgangsrisiko er særlig knyttet til eventuelle skjerpede krav til energimerking i boliger og næringslokaler, samt krav til drivstoff for kjøretøy og anleggsmaskiner.

1.2.3.3 Leverandører og samarbeidspartnere

Banken forventer at leverandører og samarbeidspartnere har et bevisst forhold til klima og miljø og arbeider for å redusere sin miljøpåvirkning. Ved valg av produkter og tjenester legges det vekt på faktorer som energieffektivitet, materialvalg og levetid, samt muligheter for gjenbruk og resirkulering.

Miljø og bærekraft inngår som en del av vurderingsgrunnlaget ved anskaffelser. Leverandører oppfordres til å følge lokale miljøstyringsregler og iverksette tiltak for å begrense ressursbruk, avfall og utslipp.

Banken følger opp sine leverandører gjennom en risikobasert tilnærming og kan ved behov be om informasjon om relevante miljøtiltak. Dersom det avdekkes vesentlige avvik, vil banken ta dette opp i dialog for å vurdere mulige forbedringer. Langsiktige samarbeid skal bygge på felles mål om bærekraftig utvikling.

1.2.4 Bærekraftmål nummer 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn

FN's bærekraftmål nummer 11 fokuserer på å gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge og bærekraftige. Delmål 11.1 som handler om tilgang til trygge boliger og delmål 11.4 som handler om å ta vare på kultur- og naturarv vurderes særskilt relevant for bankens virksomhet og samfunnsansvar som sparebank.

Finansiering av bolig og næringsvirksomhet er et av bankens mest sentrale produkter og banken har sterkt fokus på å gi en faglig god rådgivningstjeneste knyttet til kundenes låneopptak. Videre er banken opptatt av å gi gode anbefalinger om vedlikehold og skadeforebyggende tiltak sammen med bankens samarbeidspartner på forsikring.

Innsikt i lokalt boligmarked, arbeidsmarked og næringsliv er viktig for å kunne gi kundene den beste rådgivningen. Som lokalbank med flere kontorer i bankens markedsområde, har bankens rådgivere særskilt god mulighet til å kjenne det lokale boligmarkedet. I tillegg samarbeider banken tett med Meglerhuset Rele, og deler innsikt om lokale markedsforhold.

Som lokal sparebank anerkjenner banken å ha et sterkt ansvar for å bidra til at det er gode bo og levevilkår i bankens markedsområde. Banken bidrar aktivt på en rekke områder.

- Gavetildelinger til allmennnyttige formål – se egen redegjørelse under kap. 4
- Sponsorater og samarbeidsavtaler – banken har sponsoravtaler eller samarbeidsavtaler med en rekke lokale og regionale lag og foreninger. I tillegg sponses en rekke enkeltarrangement, festivaler o.l. Dette er et ledd i bankens markeds- og profileringsarbeid, men i tillegg til egen profilering, ønsker banken å sikre et variert og godt tilbud av ulike aktiviteter i bankens markedsområde.
- Lokalt engasjement – engasjement er et nøkkelord i bankens verdigrunnlag. Banken og bankens ansatte deltar på en rekke arrangementer, fagsamlinger, næringsforeningsmøter, stands o.l. hvert år.
- Banktilbud for alle – tilgjengelighet og relevant produkt- og tjenestetilbud står sentralt slik at bankens tjenester kan brukes av alle typer kunder i alle livsfaser. Det legges vekt på å følge bransjenormen for finansiell inkludering for ikke digitale kunder.

2. Bærekraftrapport 2025 – VSME standard

2.1 Generelle opplysninger

2.1.1 Grunnlag for utarbeiding (B1)

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til VSME-standardens grunnmodul og detaljert modul og dekker virksomhetens bærekraftarbeid for rapporteringsperioden. Det er ikke utelatt informasjon som anses som gradert eller sensitiv. Bærekraftrapporten er utarbeidet på individuell basis.

Skudenes & Aakra Sparebank er registrert som sparebank og opererer innenfor NACE-kode 64190 – Banker og Kredittdretak. I 2025 hadde virksomheten balansesum på kr. 13,53 mrd., salgsinntekter på kr. 377 mill, og per 31.12 2025 64 ansatte.

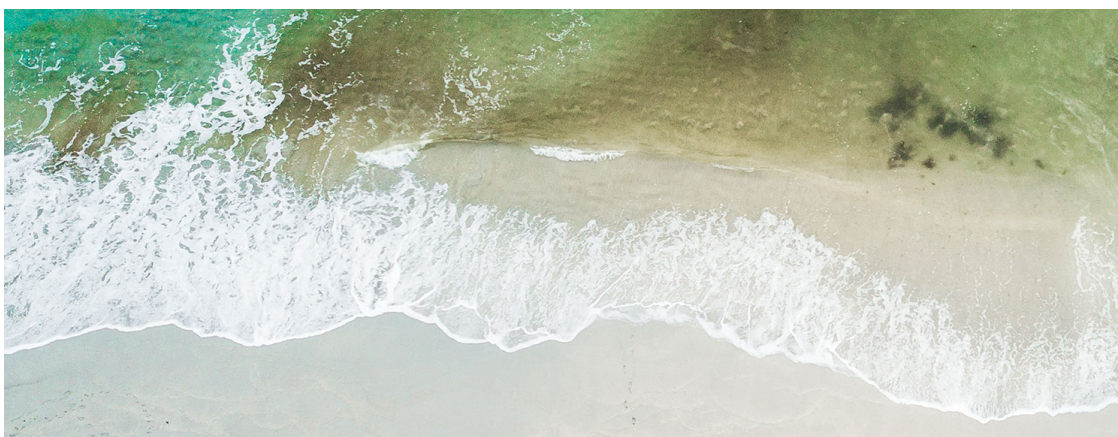
Skudenes & Aakra Sparebank har en tilstedeværelse på flere lokasjoner i bankens markedsområde, avgrenset til kommunene på ytre Haugalandet. Banken hadde per 31.12.2025 følgende lokasjoner:

	Adresse	Postnummer	By	Land	Koordinater
Hovedkontor	Åkravegen 1	4270	Åkrehamn	Norge	59.25902198902078, 5.192917013862627
Filial Skudenes- havn	Kaigata 18	4280	Skudeneshavn	Norge	59.14986789311809, 5.2605211138584425
Filial Veavågen	Håkon Aasbøs Veg 2	4276	Veavågen	Norge	59.29387392325711, 5.226994964491424
Filial Kopervik	Hovedgaten 36	4250	Kopervik	Norge	59.28342831940578, 5.306563423102169
Filial Oasen	Austbøvegen 16	5542	Karmsund	Norge	59.37801366823586, 5.306774321209379

2.1.2 Forretningsmodell og bærekraft (C1)

Skudenes & Aakra Sparebank tilbyr finansielle produkter og tjenester til privatmarkedet, små og mellomstore bedrifter og lag/foreninger. Hovedproduktene er innskudd, utlån og betalingsformidling, med tilknyttede produkter innen forsikring, pensjon, leasing og investeringsprodukter. Banken tilbyr enkelte bærekraftsrelaterte produkter for å støtte kunders overgang til lavutslippsløsninger.

Banken opererer i det norske markedet og produkter og tjenester distribueres gjennom lokale filialer, digitale flater og kundesenter. Virksomheten har en sterk lokal forankring i kommunene på ytre del av Haugalandet.



Bankens verdikjede inkluderer samarbeid med leverandører innen IKT, betalingsinfrastruktur, sikkerhetstjenester, rådgivning og bankdrift. Banken har 116 vesentlige leverandører (ref. redegjørelse åpenhetsloven), hvor majoriteten er norske og europeiske. Eika Gruppen forvalter en vesentlig andel av sentrale leverandøravtaler på vegne av banken, eksempelvis Tieto, Microsoft, Nokas, MPS, DNB med flere. Lokale eller bankspesifikke avtaler forvaltes direkte av banken. Leverandørene representerer sektorer som finansielle tjenester, teknologi og sikkerhet.

2.1.2.1 Bærekraft, strategi og styring

Bærekraft er en integrert del av bankens overordnede strategi og styringsmodell. Banken har etablert policy for bærekraft, som sammen med øvrige styrende dokumenter skal sikre en helhetlig innretning av arbeidet med bærekraft. Banken er i prosess med å videreutvikle et helhetlig styringssystem for bærekraft, inkludert tydeligere roller, prosesser og rapportering.

Styret har det øverste ansvaret for bærekraft og vurderer bærekraft som et viktig element i alle bankens virksomhetsområder. Banken er i prosess for å forbedre integrering av bærekraft i eksisterende risikostyrings- og kontrollprosesser. Bærekraft inngår som element i kredittbeslutninger.

Banken gjennomførte dobbel vesentlighetsanalyse i 2024 og identifiserte følgende vesentlige temaer:

- Overgangsrisiko for kunder og bank
- Klimarelaterte hendelser
- Mangel på kvalifisert arbeidskraft
- Økonomisk kriminalitet og antikorrupsjon
- Teknologisk utvikling og komplekse leverandørkjeder

Disse risikoene prioriteres innen strategi, risikostyring og rapportering.

2.1.3 Rutiner, policyer og fremtidsinitiativer (B2, C2)

Banken har innført flere rutiner, policyer og initiativ for omstilling til en mer bærekraftig økonomi. Disse beskrives i tabellene under.

Bærekraftsrutiner/policyer/fremtidsinitiativer for bærekraftsforhold:		Er disse tilgjengelige for allmennheten?	Har rutinene/policyene/fremtidsinitiativene noen mål?
Klimaendringer	JA	NEI	NEI
Forurensing	NEI	NEI	NEI
Vann og marine ressurser	NEI	NEI	NEI
Biologisk mangfold og økosystemer	NEI	NEI	NEI
Sirkulær økonomi	NEI	NEI	NEI
Egen arbeidsstyrke	JA	NEI	JA
Arbeidere i verdikjeden	NEI	NEI	NEI
Berørte lokalsamfunn	JA	JA	NEI
Forbrukere og sluttbrukere	JA	NEI	NEI
God forretningsskikk	JA	NEI	NEI

	Rutine/policy/initiativ	Beskrivelse	Tilknyttede mål og ansvarlig
Klimaendringer	Felles klimaambisjon	Banken har som del av Eika Alliansen besluttet ambisjon om Netto null klimagassutslipp innen 2050.	1) Etablere klimaregnskap som inkluderer direkte utslipp og vesentlige kategorier av indirekte utslipp for rapporteringsåret 2025. 2) Sette delmål i tråd med felles ambisjoner og nasjonale og internasjonale forpliktelser innen utgangen av 2026. 3) Årlig oppdatering av klimaregnskap, delmål og tiltak. Ansvarlig: styret og faggruppe bærekraft

Klimaendringer	Overordnet strategidokument med 1) Policy for bærekraft 2) Policy for innkjøp	Godkjent av styret og revideres årlig.	Kvantifiserbare mål settes når banken vinner erfaring med klimaregnskap. Følgende tema er satt som fokusområder: 1) Redusere bankens egent fotavtrykk (reducere energiforbruk, redusere reiser, materialvalg) 2) ESG risiko i kredittprosessen 3) Klimaregnskap Ansvarlig: styret og faggruppe bærekraft
Egen arbeidsstyrke	Etiske retningslinjer	Godkjent av styret og revideres årlig. Etablert varslingssystem.	Lik andel kvinner/menn i styret Søke god kompetanse i organisasjonen gjennom mangfold. Nulltoleranse mot diskriminering pga kjønn, etnisitet, religiøs overbevisning, legning e.l.
Egen arbeidsstyrke	Overordnet strategidokument	Godkjennes av styret og revideres årlig.	1) Jevnlige pulsmålinger 2) Utviklingsmuligheter 3) Konkurransedyktige vilkår og arbeidsformer Ansvarlig: styret og øverste ledelse
Egen arbeidsstyrke	Personalhåndbok, HMS reglement mm	Retningslinjer og rutiner skal bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø, herunder sikre god livsfasepolitikk.	Ikke kvantifiserbare mål. Ansvarlig: øverste ledelse og HR avdeling.
Berørte lokalsamfunn	Gavetildelinger	Banken deler årlig ut deler av overskuddet som gaver til allmennyttige formål i bankens nedslagsfelt	NEI
Berørte lokalsamfunn	Sponsorater	Som en del av bankens markedsføring og profilering, har banken en lang rekke sponsoravtaler med ulike lag og foreninger, i tillegg til sponning av en rekke enkeltstående arrangementer.	NEI

Forbrukere og sluttbrukere	Bærekraftmodul i kredittsystemene	Ivareta kundens og bankens bærekraftrisiko i kredittarbeidet.	NEI
Forbrukere og sluttbrukere	God rådgivningsskikk, Godtgjørelsesinstruks	Etterleve god rådgivningsskikk i all rådgivning. Godtgjørelsesordning som ikke gir incentiver til å fravike god skikk.	NEI
Forbrukere og sluttbrukere	Inkludering av ikke digitale kunder	Tilpasset produkt- og tjenestetilbud. Bred fysisk tilstedeværelse.	NEI
God forretningsskikk	Aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven	Risikobasert aktsomhetsvurdering av leverandører og forretningspartnere. Vurdering foretas før inngåelse av nye avtaler, ved revisjon og minimum årlig. Eika Gruppen foretar aktsomhetsvurdering av felles leverandører i Eika Alliansen.	NEI
God forretningsskikk	Policy for bærekraft Policy for innkjøp	Godkjent av styret og revideres årlig. Legger føringer for bankens arbeid knyttet til klima/miljø, sosiale forhold og etisk virksomhetsstyring.	NEI
God forretningsskikk	Etiske retningslinjer, Retningslinjer for identifisering, forebygging og håndtering av interessekonflikter, Retningslinjer for egenhandel	Godkjent av styret og revideres årlig.	NEI

2.2 Miljø

2.2.1 Energi og klimagassutslipp (B3)

Virksomheten har et samlet energiforbruk på 363,3 MWh. Dette relaterer seg til på elektrisitet på bankens 5 lokasjoner.

	Fornybar (MWh)	Ikke-fornybar (MWh)	Samlet energiforbruk (MWh)
Elektrisitetsforbruk	363,3	0	363,3
Fjernvarme	0	0	0
Brensel	0	0	0
Sum	363,3	0	363,3

Som følge av planlagt teknisk migrering av systemer over til Eika Alliansen i november 2025 har banken valgt å avvente utarbeidelse av klimaregnskap for å få tilgang til systemstøtte og målemetoder gjennom Eika Alliansen. Som følge av tekniske utfordringer i overgangen til nye systemer, har det ikke vært mulig å genere data per 31.12.2025 for finansierte utslipp. Rapporten baseres derfor på data per 30. juni 2026, datasettet inkluderer ikke finansierte utslipp for hele bankens portefølje. Selv om datasettet er ufullstendig, har banken valgt å utarbeide klimaregnskap i tilknytning til VSME rapporten. Dels ettersom over 80% av bankens finansiering retter seg mot privatmarkedet og dermed viser relevante data for en vesentlig del av bankens virksomhet. I tillegg vurderer banken det som viktig å vinne erfaring med utarbeidelse og rapportering av både klimaregnskap og VSME rapport. Det forventes at datagrunnlaget gradvis vil forbedres slik at klimaregnskapet blir mer fullstendig for neste rapporteringsperiode.

Klimagassutslipp (tCO ₂ e)	2025
Scope 1	0
Scope 2 lokasjonsbasert metode	4,32
Scope 3 (hvis vesentlig)	1041,12
1. Innkjøpte varer og tjenester	0
2. Kapitalvarer	0
3. Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter (ikke inkludert i scope 1 eller 2)	0
4. Oppstrøms transport og distribusjon	0
5. Avfall generert i drift	0,12
6. Forretningsreiser	Mangler data
7. Ansattes pendling	0
15. Investeringer - Finansierte utslipp bolig	1041
15. Investeringer - Finansierte utslipp næringsbygg	Mangler data

15. Investeringer - Finansierte utslipp motoriserte kjøretøy	Mangler data
15. Investeringer - Finansierte utslipp landbruk	Mangler data
15. Investeringer - Finansierte utslipp BM øvrig	Mangler data
Totale utslipp (lokasjonsbasert)	1041,12 (ikke fullstendig)
Scope 2 markedsbasert metode	Kun lokasjonsbasert
Scope 3 markedsbasert metode finansierte utslipp bolig	38120
Scope 3 markedsbasert metode finansierte utslipp næringsbygg	Mangler data
Klimagassintensitet basert på omsetning	0,00028% (ikke fullstendig)

2.2.2 Klimagassreduksjon og omstilling (C3)

Oversikt over mål og tiltak finnes i tabellen under.

Mål for reduksjon av klimagassutslipp	Målar 2050	Basisår 2025	Enheten som brukes for mål	Liste over hovedtiltak for å nå målene
Scope 1 utslipp	0	0	Tonn CO ₂ e	
Scope 2 utslipp	Mål skal utarbeides	4,32 (ikke fullstendig)	Tonn CO ₂ e	Det er jobbet målrettet over mange år for å sikre energieffektiv drift av bankens lokasjoner. Dette arbeidet videreføres, og det vil settes mer konkrete mål og tiltak når banken har et mer fullstendig datagrunnlag over utslipp i Scope 2.
Scope 3 utslipp (hvis vesentlig)	Mål planlegges utarbeidet	1041,12	Tonn CO ₂ e	Mål vurderes i forbindelse med utarbeidelse av overgangsplan.
Omstillingsplan for klimaendringer: Beskriv innhold i planen og redegjør for hvordan den bidrar til å redusere klimagassutslipp.				

Dersom virksomheten ikke har en omstillingsplan, skal det angi om og i så fall når det vil vedta en slik omstillingsplan.	Overgangsplan skal utarbeides innen utgangen av første kvartal 2027.
---	--

2.2.3 Klimarisiko (C4)

Banken deltar i et prosjekt i regi av Eika Gruppen som skal sikre at Eika-bankene etterlever nye regulatoriske krav til ESG-risiko i henhold til CRD6, CRR3 og EBA-retningslinjer for ESG risiko, med frist januar 2027. Leveransen inkluderer å utarbeide metodikk og maler for integrering av ESG-risiko i kapitalstyring og risikostyring (ICAAP, ILAAP, Pilar 3 og risikostrategi). Prosjektet skal også utvikle forslag til praktisk datainnsamling (inkl. proxy), ESG-scenarioanalyser og proporsjonalitetsvurderinger tilpasset små og ikke-komplekse banker.

2.2.4 Ressursbruk, sirkulær økonomi og avfallshåndtering (B7)

Skudenes & Aakra Sparebank har ikke egen strategi for sirkulær økonomi eller kvantifiserbare mål. Virksomheten er hovedsakelig rettet mot personmarkedet for boliglån, med fokus på ressurs- og energieffektivitet gjennom finansiering av energieffektive boliger og oppgraderinger som kan redusere ressursbruk over tid. Bankens legger opp til mest mulig energieffektiv drift, gjenbruk av utstyr der det er mulig og stiller krav til håndtering av avfall. Banken har gjennom sin virksomhet begrenset påvirkning gjennom generert avfall.

Samlet generert avfall, hvorav	Generert avfall (tonn)	Avfall som går til materialgjenvinning eller ombruk
Restavfall	0,31	92,1%
Plast	0	0
Papir	2,65	92,1%
Bioavfall	0,34	92,1%
Farlig avfall	Generert avfall (tonn)	Avfall som går til resirkulering eller ombruk
	0	0
Total mengde materialer	3,3	

2.3 Sosiale indikatorer

2.3.1 Generelle egenskaper og tilleggsopplysninger (B8 og C5)

De følgende tall gjelder for 31.12.2025 dersom ikke noe annet er opplyst.

Virksomheten har en arbeidsstyrke på 64 ansatte. De ansatte er fordelt etter type kontrakt og kjønn i tabellen under:

Type kontrakt:	Antall ansatte (heltidsekvivalenter eller antall ansatte)
Midlertidig kontrakt	3
Fast kontrakt	61
Totalt ansatte	64
Ansatte etter kjønn:	Antall ansatte (heltidsekvivalenter eller antall ansatte)
Menn	19
Kvinner	45
Annen	0
Ikke rapportert	0
Turnover for rapporteringsperioden.	6,3%

Øverste ledelse består av 4 kvinner og 3 menn, med en kvinneandel på 57%. Kvinneandelen utgjør 67% når man også inkluderer andre ledere med personalansvar.

Banken benyttet ikke selvstendig næringsdrivende uten ansatte som utelukkende arbeider for foretaket i 2025, men benyttet 1 midlertidig ansatte formidlet av foretak som primært tilbyr "arbeidskrafttjenester".

2.3.2 Helse og sikkerhet (B9)

I 2025 var det ingen rapporterte tilfeller av arbeidsrelaterte ulykker og ingen dødsfall som følge av arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert dårlig helse.

2.3.3 Godtgjøring, kollektive forhandlinger og opplæring (B10)

Lønnsforskjellen mellom kvinnelige og mannlige ansatte var i 2025 på 95,6%. Andel ansatte omfattet av kollektivavtaler var 89%, dette tilsvarer alle ansatte utenom øverste ledergruppe.

Det estimeres i gjennomsnitt 50 opplæringstimer per ansatt. Dette er basert på timer brukt på kurs gjennom Eika Skolen, som er Eika sin kursportal, i tillegg til interne opplæringstiltak og eksterne kurs/konferanser og kompetanseoppdateringer via Finaut. Opplæringstiltak gjennomføres ut fra behov i rolle og er ikke relatert til kjønn.

2.3.4 Menneskerettighetspolicyer og -prosesser og alvorlige negative menneskerettighetsbrudd (C6 og C7)

I tillegg til arbeidet med Åpenhetsloven (se egen publisert offentliggjøring) har Skudenes & Aakra Sparebank etiske retningslinjer, retningslinjer for å forebygge og håndtere interessekonflikter, retningslinjer for egenhandel, personalhåndbok, HMS-reglement og retningslinjer for digital sikkerhet. Arbeidsplasser og prosesser risikovurderes for å redusere fare for ulykker og uønskede hendelser. Bankens overordnede innkjøpspolicy stiller samme krav til leverandører som banken stiller til egen virksomhet.

Følgende områder er dekket:

Barnearbeid	JA
Tvangsarbeid	JA
Menneskehandel	JA
Diskriminering	JA
Ulykkesforebygging	JA
Annet (spesifiser)	JA, livsfasepolitikk, lønn og godtgjørelse, psykososialt arbeidsmiljø, interessekonflikter
Har foretaket en ordning for klagebehandling for egen arbeidsstyrke?	JA

Har det forekommet bekreftede hendelser i foretakets egen arbeidsstyrke relatert til følgende områder under (JA/NEI)? Hvis JA, kan foretaket gi en beskrivelse av hvilke tiltak som iverksettes for å håndtere hendelsene:	
Barnearbeid	NEI
Tvangsarbeid	NEI
Menneskehandel	NEI
Diskriminering	NEI
Annet (spesifiser)	JA, hendelser knyttet til trusler og trakassering fra kunder.
Dersom virksomheten er kjent med bekreftede hendelser som involverer arbeidere i verdikjeden, berørte lokalsamfunn, forbrukere og sluttbrukere, gi nærmere detaljer.	Banken gjennomfører årlig aktsomhetsvurdering av leverandører og har ikke identifisert noen negative hendelser i 2025.

2.4 God forretningsskikk

2.4.1 Dommer og bøter for korrupsjon og bestikkelser (B11)

Skudenes & Aakra Sparebank har ikke hatt domfellelser og bøter for korrupsjon og bestikkelser i rapporteringsperioden.

2.4.2 Kjønnnsbalanse i styret (C9)

Styret til Skudenes & Aakra Sparebank består likt antall kvinner og menn, fire av hvert kjønn. Varamedlemmene består etter siste styrevalg av to kvinner og en mann.

Det vises ellers til virksomhetsrapport etter NUES standard nedenfor.

3 Eierstyring, selskapsledelse og etisk virksomhetsstyring

Styrets vurdering og redegjørelse for bankens eierstyring og selskapsledelse følger anbefalingene fra Norsk Utvalg for Eierstyring og Selskapsledelse (NUES).

3.1 Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

3.1.1 Generalforsamlingen

Bankens øverste organ er generalforsamlingen som har 28 medlemmer. 14 medlemmer er valgt av og blant bankens kunder, 7 medlemmer er valgt av bankens egenkapitalbevisiere og 7 medlemmer blant bankens ansatte. Medlemmene velges for perioder på 4 år med en maksimal fungeringstid på 12 år. Det velges i tillegg årlig 8 varamedlemmer av og blant bankens kunder og 4 varamedlemmer blant bankens ansatte. Egenkapitalbevisierne velger varamedlemmer hvert andre år og har 4 varamedlemmer til generalforsamlingen.

Det avholdes årlig kundevalgsmøte etter forutgående annonsering. Valget forberedes av egen valgkomite for kundevalg som består av kundevalgte medlemmer av generalforsamlingen. Valgkomiteen for kundevalget forbereder både valg av kundevalgte representanter til generalforsamlingen, varamedlemmer og medlemmer til kundevalgets valgkomite.

Egenkapitalbevisierne avholder valg hvert andre år og velger sin valgkomite og medlemmer og varamedlemmer til generalforsamlingen. Ansatte i banken organiserer selv sine valg til bankens generalforsamling, valgkomite og bankens styre.

Generalforsamlingen velger styre, valgkomite og revisor, beslutter vedtektsendringer, godkjenner årsregnskap med disponeringer av årsoverskudd og utbytte samt beslutter godtgjørelse til bankens tillitsvalgte. Videre beslutter generalforsamlingen egenkapitalemisjoner, opptak av fondsobligasjonslån og ansvarlig lån. Revisor avgir egen beretning til generalforsamlingen i forbindelse med fremlegging og godkjenning av årsregnskapet.

3.1.2 Styret

Styret består av 8 medlemmer, 6 valgt av generalforsamlingen og 2 blant de ansatte. Det er valgt 2 vararepresentanter av generalforsamlingen, første vararepresentant med møte- og talerett. De ansatte har valgt 1 vararepresentant. Styremedlemmer velges for 2 år om gangen, med maksimal tjenestetid på 12 år.

Styrets ansvar og oppgaver er fastsatt i egen instruks og fungerer samlet både som Risiko- og Revisjonsutvalg og Godtgjørelsesutvalg.

Styret fastsetter bankens overordnede strategi og følger opp strategisk og finansiell utvikling gjennom jevnlig rapportering. Videre fastsetter styret bankens strategiske og operasjonelle risikotoleranse gjennom fastsettelse av, policydokumenter, instruks, retningslinjer og fullmakter. Styret mottar og vurderer internkontroll gjennom rapportering fra intern kontrollfunksjon og internrevisor.

3.1.3 Bankens øverste ledergruppe

Bankens ledergruppe ledes av administrerende banksjef og består av totalt syv personer. Øvrige medlemmer er økonomisjef som også fungerer som assisterende

banksjef, kredittsjef/banksjef bedriftsmarked, banksjef personmarked, leder teknologi og kommunikasjon, leder HR og leder risikostyring og compliance. Ledergruppen består av fire kvinner og tre menn.

Administrerende banksjefs stillingsinstruks er utformet for å ivareta krav og forventninger til rollen i tråd med norsk lov, krav og forventninger fra relevante tilsynsmyndigheter samt bankens strategi, styringsstruktur og risikotoleranse. Stillingsinstruksen revideres årlig av styret.

Leder for Risikostyring og Compliance rapporterer direkte til administrerende banksjef, er faglig uavhengig av linjeorganisasjonen og rapporterer jevnlig direkte til styret.

3.2. Bankens virksomhet

Skudenes & Aakra Sparebank er en lokal sparebank som tilbyr relevante finansielle tjenester og tilpasset rådgivning til privatkunder, lag og foreninger samt små og mellomstore bedrifter

i bankens markedsområde. Banken skal som selvstendig sparebank utøve et bredt samfunnsansvar og bidra til å sikre verdier og skape vekst for kunder, eiere og lokalsamfunn

Banken tilbyr rådgivning tilpasset kundenes behov og har et bredt og konkurransedyktig produkttilbud gjennom egne produkter og som distributør for eksterne produktselskaper. De viktigste produktene og tjenestene er innskuddskonti, betalingsformidling, kortprodukter, lån og kreditter, leasing, spare- og investeringsprodukter, skade og personforsikring og pensjon.

Bankens strategi revideres årlig og banken har definerte krav og rammer for lønnsomhet, soliditet, likviditetsstyring, finansiering, handel med verdipapirer og operasjonell styring. De styrende dokumentene revideres minimum årlig i styret. Risikoprofil er lav til moderat. Det benyttes sikringsforretninger for å redusere renterisiko i balansen.

Skudenes & Aakra Sparebank sin opprinnelse er i Karmøy kommune, men har kommunene på ytre Haugalandet (Karmøy, Haugesund, Tysvær og Bokn) som sitt primære markedsområde. Verdigrunnlaget legger føringer for hvordan banken opptrer mot alle sine interesser:

- **Trygghet** for at kundenes behov er godt ivaretatt, at banken følger gjeldende lover, regler og retningslinjer og at ansatte er ivaretatt og kjenner selg verdifulle
- **Engasjert** i og for menneskene som bor og driver næring i bankens markedsområde
- **Tilgjengelig** gjennom moderne digitale plattformer og gjennom et bredt og tilgjengelig kontornett

I tillegg til bankens definerte verdigrunnlag er bankens bærekraftarbeid gjennom fokus på både klima/miljø, sosiale forhold og etisk virksomhetsstyring en del av bankens

fundament. Banken har definerte etiske retningslinjer og retningslinjer for å avdekke og håndtere interesse- og habilitetskonflikter.

Banken vurderer jevnlig hvordan virksomheten organiseres mest mulig optimalt med tanke på å levere gode produkter og tjenester til kundene, utnytte ressurser effektivt, sikre god risikostyring, etterleve lover, forskrifter og bransjenormer samt ha en god kontrollfunksjon. I tillegg til bankens interne kontrollfunksjon, har banken hatt RSM Norge AS som internrevisor. Avtalen om internrevisjon blir fra 2026 overført til Cedra gruppen som følge av virksomhetsoverdragelse av RSM Norge til Cedra.

Som finansforetak er banken underlagt lover og krav knyttet til motarbeidelse av økonomisk kriminalitet, korrupsjon, hvitvasking og terrorfinansiering. Banken legger stor vekt på dette arbeidet og har organisert dette i en egen fagavdeling.

Det behandles store mengder personopplysninger som ledd i bankens ordinære drift. Vern av de registrertes rettigheter og friheter står sentralt og hensynet til diskresjon og konfidensialitet er innarbeidet i bankens rutiner og etiske retningslinjer. Rolle og oppgaver styrer hvilke tilganger og fullmakter ansatte har og innsyn og involvering i saksbehandling følger prinsippet om tjenstlig behov. Alle ansatte, eventuelle innleide konsulenter og representanter for leverandører signerer taushetserklæring. I tillegg bekrefter alle ansatte årlig etterlevelse av etiske retningslinjer.

Banken ble i 2025 omfattet av DORA regelverket (Digital Operational Resilience Act). DORA skal styrke finanssektorens evne til å opprettholde kritiske tjenester ved IKT-hendelser og redusere risikoen for at digitale problemer truer finansiell stabilitet. Det er innført policyer og retningslinjer i tråd med DORA regelverket og det pågår et omfattende arbeid for å sikre full operasjonalisering og etterlevelse. Eika Gruppen er en sentral IKT leverandør for banken, både som direkte leverandør av IKT tjenester og som felles innkjøper og koordinator av IKT leverandører for bankene i Eika alliansen. PWC er engasjert som interrevisor for å følge opp Eika Gruppens tilpasning til og etterlevelse av DORA på vegne av alle alliansebankene.

3.3 Selskapskapital og utbytte

Skudenes & Aakra Sparebank ble etablert i 1876 som en sparebank med eierløs grunnkapital. Banken har i tillegg til den eierløse grunnkapitalen, utstedt 1.400.000 egenkapitalbevis med en innskutt kapital på kr. 140.000.000.

Generalforsamlingen beslutter egenkapitalemisjoner, utstedelse av fondsobligasjoner, erverv av egne egenkapitalbevis og opptak av ansvarlig lån etter innstilling fra styret. Finanstilsynet må godkjenne egenkapitalemisjoner og tilbakekjøp av både egenkapitalbevis, fondsobligasjoner og ansvarlig lån.

Banken har en klart definert utbyttepolitikk beskrevet i bankens strategidokument. Denne evalueres årlig. Egenkapitalbeviset er viktig for banken og det legges vekt på at egenkapitalbeviset er et attraktivt kapitalinstrument som gir konkurransedyktig avkastning. Styret balanserer hensynet til et attraktivt utbytte, verdistigning på

egenkapitalbeviset og eierandel når styret gir sin anbefaling om utbytte til generalforsamlingen.

Skudenes & Aakra har myndighetskrav til kapital på alle kapitalnivåer, herunder gjeldende SREP*) krav på 1,7%. I tillegg har banken egne mål for soliditet som fastsettes årlig i ICAP/ILAAP prosessen. Den reelle soliditeten ligger godt over både myndighetskrav og interne målsettinger.

Kapitaldekning konsolidert	Myndighetskrav	Intern målsetting	Per 31.12.2025
Ren kjerne inkl. ledelsesbuffer	16,06%	16,5%	23,9%
Kjernekapital	17,88%	18,0%	25,4%
Ansvarlig kapital	20,3%	20,5%	27,0%

*) Finanstilsynet har varslet oppdatering av bankens SREP krav våren 2026

3.4 Likebehandling av egenkapitalbevisiere

Egenkapitalbevisene utstedt av banken har alle samme klasse med like rettigheter til utbytte, stemmegivning og relative tegningsrett til nye egenkapitalbevis ved eventuelle emisjoner.

Egenkapitalbevisierne har 25 % av representantene i generalforsamlingen og har en eierandel i underkant av 13 %. Maksimal representasjon for egenkapitalbevisiere er i henhold til norske regler satt til 40%.

Sparebankutvalget oppnevnt i august 2023 leverte i november 2024 NOU 2024:22 Norske sparebanker – tradisjon og tilpasning. Utvalget foreslår flere endringer i regelverket for egenkapitalbevis. Bransjen stiller spørsmål ved det juridiske grunnlaget for forslaget og behovet for endring. Det foreligger foreløpig ikke en politisk avklaring. Banken følger saken tett.

3.5 Egenkapitalbevis og omsettelighet

Egenkapitalbevisene er unotert og handel med egenkapitalbevis håndteres av Norne Securities som fører oversikt over kjøps- og salgsinteresse.

3.6 Generalforsamlingens møter

Den såkalte herreløse kapitalen/grunnkapitalen representeres i generalforsamlingen av de kundevalgte representantene (50% av generalforsamlingen). Egenkapitalbevisierne representeres av sine valgte representanter (25%), mens ansatte representeres av sine valgte representanter (25%). Ordinær generalforsamling skal avholdes innen utgangen av mars måned hvert år. Innkalling sendes i god tid og varamedlemmer for de enkelte interessegrupper kalles inn ved forfall. Styrets leder er møteleder og styrets øvrige medlemmer møter også i generalforsamlingens ordinære møte.

I den ordinære generalforsamlingen behandles bankens årsregnskap og disponering av årsresultat samt valg av styre og valgkomite. Hvert andre år besluttet godtgjørelse til bankens tillitsvalgte etter innstilling fra valgkomiteen.

Generalforsamlingen beslutter årlig styrets rammer for tildeling av gaver til allmennyttige formål og gir årlig fullmakt og rammer til opptak av ansvarlig lån, fondsobligasjonslån og handel med egne egenkapitalbevis.

Generalforsamlingen får årlig presentert oversikt over tildelte gaver til allmennyttige formål.

Generalforsamlingen beslutter endring av vedtektene.

3.7 Valgkomiteer

Generalforsamlingen velger en valgkomite bestående av fire personer fra generalforsamlingens medlemmer. To kundevalgte, og en hver fra egenkapitalbeviserne og ansatte. I tillegg velges tre vararepresentanter, en fra hver gruppering. Representantene velges for perioder på to år, mens varamedlemmer velges årlig. Maksimal sammenhengende funksjonstid i valgkomiteen er satt til 6 år.

Valgkomiteen skal forberede valg av styre og valgkomite samt innstille til revisjon av tillitsvalgets godtgjørelse hvert andre år.

Valgkomiteen består etter gjennomført generalforsamling i mars 2026 av:

- David Våga – valgt av kundene
- Kjersti Ådnesen Oftedal – valgt av kundene
- Grethe Flotve Myklebust – valgt av egenkapitalbeviserne
- Jonas Simonsen – valgt av ansatte

Valg av kundevalgte representanter til generalforsamlingen gjennomføres ved eget valg møte og forberedes av egen valgkomite. Valgkomiteen for kundevalg har som oppgave å forberede valg av kunderepresentanter til generalforsamlingen og innstille på medlemmer i valgkomiteen for kundevalget. Komiteen består av tre medlemmer og ett varamedlem. De velges for perioder på to år og kan ha en sammenhengende funksjonstid på maksimalt seks år.

Valgkomiteen for kundevalget består etter gjennomført kundevalg i februar 2026 av:

- Per Kristian Melhus
- Marianne Skeie Callaghan
- Ståle Landås

De ansatte har egen valgkomite som forbereder valg av medlemmer til generalforsamling, ansattvalgte styremedlemmer og representanter til generalforsamlingens valgkomite.

3.8 Styrets sammensetning og uavhengighet

Styret består av totalt åtte medlemmer og tre varamedlemmer, hvorav seks medlemmer og to varamedlemmer velges av generalforsamlingen. Øvrige medlemmer velges av ansatte. Leder og nestleder velges særskilt av generalforsamlingen etter innstilling fra valgkomiteen.

Styrets sammensetning etter siste valg i mars 2026 er:

- Hans Jacob R. Sæther – Styrets leder, Jurist, Eurojuris
- Randi Kvaløy – Nestleder, Senior regionsjef St1 Norge
- Inge Jan Thorsen – Styremedlem, Siviløkonom, Sjefsrådgiver og tidligere daglig leder Vassbakk og Stol
- Brian Sjøen – Styremedlem, Grunnlegger og eier Stillasgruppen
- Anette Friestad Håland – Styremedlem, MBA, leder Bouvet Haugesund
- Else Holst-Larsen – Styremedlem, tidligere revisor og partner Deloitte Haugesund, nåværende selvstendig næringsdrivende
- Svanhild Berg Haga- Ansattvalgt styremedlem, Økonom, regnskap og lønn, fagansvarlig dagligbank
- Hein Mangor Hemnes – Ansattvalgt styremedlem, Økonom, Salgsleder og fagansvarlig sparing og plassering
- Torbjørn Heggheim – Fast møtende varamedlem, Økonom og Cand Merc, NHH, Virksomhetsleder Vann og Renovasjon, Karmøy Kommune
- Anne Mette Storaas – Varamedlem, økonom, økonomidirektør Karmsund Havn
- Hanne Ytreland – Ansattvalgt varamedlem, økonom, fagansvarlig AHV

Styret representerer samlet en bred fagkompetanse, har god risikoforståelse og kunnskap om regulatoriske forhold og godt kjennskap til lokalt næringsliv, eiendomsmarked og arbeidsmarked. Styret vurderes samlet og individuelt å ha tilstrekkelig uavhengighet til bankens ledelse.

Styremedlemmers beholdning av egenkapitalbevis kommer frem i note til årsregnskapet.

3.9 Styrets arbeid

Styret møtes regelmessig til møter og styrets arbeid følger styrets møte- og årsplan. Årsplanen definerer behandling av sentrale områder som strategi, revisjon av styrende dokumenter, nøkkeltallsrapportering og internkontroll.

Styrets arbeid er forankret i egen styreinstruks. Styret utgjør samlet Risiko- og Revisjonsutvalg og Godtgjørelsesutvalg. Instruks for Risiko- og Revisjonsutvalget er innlemmet i styreinstruksen og det foreligger egen instruks for Godtgjørelsesutvalget. Instruksene revideres årlig i tråd med styrets årsplan.

Styret har i sitt arbeid fokus på at banken organiseres forsvarlig med tilstrekkelig kapasitet og uavhengighet i kontrollfunksjonen. Videre følger styret særskilt opp etterlevelse av regulatoriske krav, bankens risikostyring og bankens økonomiske stilling og formuesforvaltning.

Instruks for administrerende banksjef er vedtatt av styret og revideres årlig.

Styrets medlemmer er forpliktet av bankens etiske regelverk og underlagt retningslinjer for forebygging, avdekking og håndtering av interesse- og habilitetskonflikter samt retningslinjer for egenhandel. Styret tar stilling til habilitet i alle styremøter.

Styremedlemmer som ansees inhabile deltar ikke i behandling av den aktuelle saken.

Styret evaluerer årlig sitt arbeid og definerer årlig sin kompetanseplan.

3.10 Risikostyring og internkontroll

Banken er organisert etter prinsippet om tre forsvarslinjer. Bankens forretningsområder utgjør førstelinje og det gjennomføres internkontroller i tråd med vedtatt rammeverk.

Styret mottar kvartalsvis risikorapporter vedrørende kredittområdet, IKT området (DORA) og Antihvitvaskområdet (AHV). Økonomisjef er utnevnt som hvitvaskingsansvarlig i ledelsen.

Bankens leder for risikostyring og compliance utgjør andrelinje og er uavhengig av førstelinjen. Rollen rapporterer direkte til adm. banksjef og har møte- og talerett i styrets møter. Styret mottar kvartalsvis risikorapport og compliancerapport fra leder risikostyring og compliance.

Styret har vedtatt egne policydokumenter for kredittområdet, operasjonell risiko, virksomhetsstyring, anti hvitvaskarbeidet, personvern samt finanspolicy (markedsrisiko og likviditetsrisiko). I tillegg er det definert egne policydokumenter og retningslinjer for IKT området i tråd med DORA regelverket. Banken har retningslinjer for krisehåndtering og gjenopprettingsplaner. BIA (Business Impact Analysis/Forretningskritikalitet) definerer kritikalitet for bankens systemer og skal oppdateres løpende. Behandlingsprotokoll dokumenterer behandling av personopplysninger og oppdateres likeså løpende.

Banken benytter RSM Norge AS som internrevisor og denne utgjør bankens tredje forsvarslinje. Internrevisor gjennomfører årlig gjennomgang av en rekke av bankens virksomhetsområder som kredittoppfølging, kredittinnvilgelse, likviditetsstyring, godtgjørelsesordning, AHV arbeid, IKT, ICAAP/ILAAP vurdering. Styret mottar rapport fra de ulike internrevisjonsprosjektene sammen med ledelsen tiltaksplan. I tillegg mottar styret årlig internrevisors årsrapport og plan for kommende revisjonsperiode.

Administrerende banksjef utarbeider årlig samlet internkontrollrapport til styret. Rapporten gjennomgås av internrevisor.

3.11 Godtgjørelse til styret og øvrige tillitsfunksjoner

Godtgjørelse vedtas hvert andre år av generalforsamlingen og rapporteres årlig i note til årsregnskapet. Banken tilbyr ikke opsjoner.

Nivået på godtgjørelsen vurderes ut fra ansvar, kompetanse, tidsbruk og kompleksitet.

3.12 Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styret vedtar årlig instruks for godtgjørelse og ordningen skal være bærekraftig både i et kortsiktig og langsiktig perspektiv, oppleves rettferdig, ikke være diskriminerende og samsvare med både internt og eksternt regelverk.

Fast lønn utgjør hoveddelen av godtgjørelse både ledende og andre ansatte. Alle ansatte inklusiv ledende ansatte, er omfattet av kollektiv bonusordning med lik utbetaling til alle justert for stillingsandel i det aktuelle året. Bonusordninger skal som hovedregel ikke overstige 1,5 ganger månedslønn for lavest lønnede ansatt.

Ledende ansatte følger de generelle ordningen for definert i bankens personalhåndbok og bedriftsavtale. Samlet godtgjørelse inklusive kreditter til øverste ledergruppe kommer frem av note til årsregnskapet. Lønn til adm. banksjef vurderes årlig av styret.

Styret mottar årlig rapport om bankens praksis for godtgjørelse samt kontrollrapport fra internrevisor.

3.13 Informasjon og kommunikasjon

Årsrapporter, delårsrapporter og andre styrende dokumenter av offentlig interesse publiseres på bankens nettside. Banken er ikke notert på Oslo Børs, men har noterte obligasjoner. Meldepliktig informasjon meldes umiddelbart til Oslo Børs og eventuelt Finanstilsynet.

Det gis ingen kommentarer omkring bankens regnskap før dette er offentliggjort. Det vises for øvrig til bankens retningslinjer for egenhandel.

3.14 Selskapsovertakelse

Skudenes & Aakra Sparebank er en egenkapitalbevisbank med en eierandel på under 13%. Egenkapitalbeviserens representasjon i generalforsamlingen utgjør i henhold til vedtektene 25% og kan etter gjeldende norsk rett maksimalt økes til 40%. Hoveddelen av bankens egenkapital består av eierløs grunnkapital, noe som gir et betydelig oppkjøpsvern. Strukturelle endringer krever også godkjenning av myndighetene. Styret har derfor ikke vedtatt prinsipper for overtakelsestilbud.

Oversikt over de største egenkapitalbeviserne kommer frem av note til årsregnskapet.

3.15 Revisor

Ekstern revisor legger årlig fram sin revisjonsplan for styret før gjennomføring av revisjonsarbeidet.

Revisor møter bankens styre minimum årlig uten at representanter fra bankens ledelse er til stede og gis anledning til å delta i bankens ordinære generalforsamling.

Revisor gjennomgår sentrale forhold ved revisjonen, vesentlige endringer og andre forhold av betydning for styret i forbindelse med styrets behandling av årsregnskapet.

Revisor skal ikke yte tilleggstjenester som er av slik art og omfang at det kan gi grunnlag for å stille spørsmål med revisors uavhengighet.

Generalforsamlingen beslutter valg av revisor og godkjenner revisors honorar som dokumenteres i note til årsregnskapet.

4 Oversikt over gaver tildelt allmennyttige formål 2025

Generalforsamlingen besluttet i ordinær generalforsamling i mars 2025 en ramme på kr. 7,5 mill for utdeling til allmennyttige formål.

I tillegg besluttet generalforsamlingen å sette av kr. 10 mill øremerket markering av bankens 150 års jubileum i 2026 (inngår i neste års rapport). Midlene ble avsatt til ulike arrangementer med fokus om å skape gode opplevelser for kunder og organisasjoner i bankens markedsområde.

Tildeling av gavemidler prioriteres formål med høy allmennyttig verdi. Det legges vekt på hensiktsmessig geografisk spredning av midlene, hensyntatt bankens nåværende markedsandel og historisk bidrag til oppbygging av gavefondet.

Overordnet skal gavefondet støtte opp under

- Levende og inkluderende lokalsamfunn
- Gode oppvekstsvilkår for barn og unge
- Frivillighet, fellesskap og dugnadsånd
- Lokal aktivitet, kultur og identitet

Gaver gis uten krav om motytelse. Det utvises stor forsiktighet med gaver til næringsvirksomhet, gaver skal ikke gi konkurransefordeler til enkeltaktører. Gavevirksomheten bygger på sparebanktradisjonene og gjeldende forståelse av allmennytte.

4.1 Overordnede prioriteringer

Gavefondet prioriterer særlig tiltak som retter seg mot noen av de følgende områdene.

4.1.1 Barn og unges oppvekst og deltakelse

- Fritids- og aktivitetstilbud
- Forebyggende og inkluderende tiltak
- Arenaer for mestring, tilhørighet og trygghet

4.1.2 Gode, inkluderende og levende lokalsamfunn

- Møteplasser
- Dugnadsbasert aktivitet
- Arrangement- og fellesskapende tiltak

4.1.3 Folkehelse, aktivitet og friluftsliv

- Lavterskel aktivitet

- Fysisk og psykisk helse
- Inkluderende arenaer

4.1.4 Kultur og frivillighet

- Kultur, arrangement og kulturarv

4.1.5 Bærekraft, klima og beredskap

- Bærekraftige lokalsamfunn
- Klima og miljø
- Robusthet og trygghet

4.2 Vurderingskriterier

Søknader om støtte fra gavefondet vurderes helhetlig ut fra årlige rammer vedtatt av generalforsamlingen. Videre vurderes søknadene ut fra følgende kriterier

4.2.1 Målgruppe og samfunnsnytte

- Hvem rettes tiltaket mot
- I hvilken grad bidrar tiltaket til fellesskap, inkludering og mestring
- I hvilken grad er tiltaket åpent og tilgjengelig for mange

4.2.2 Aktivitet og omfang

- Faktisk aktivitet og ikke kun formål
- Antall deltakere
- Hyppighet og kontinuitet

4.2.3 Inkludering og tilgjengelighet

- Lav terskel for deltakelse
- Reduserer økonomiske eller sosiale barrierer
- Bidrar til mangfold og like muligheter

4.2.4 Lokal forankring og frivillighet

- Lokal tilknytning til bankens markedsområde
- Grad av dugnad og frivillig innsats
- Lokalt eierskap og engasjement

4.2.5 Økonomi og realisme

- Tydelig formål med midlene
- Realistisk budsjett og gjennomføringsevne
- Samspill med egeninnsats og andre bidrag

4.2.6 Avgrensing mot næringsvirksomhet

Gavefondet skal være restriktivt med å gi støtte rettet mot kommersiell virksomhet eller næringsdrift. Unntaksvis kan støtte vurderes til tiltak som fremmer generell næringsutvikling, kompetanse, møteplasser eller entreprenørskap forutsatt at:

- Tiltaket er åpent og kommer mange til gode
- Støtte ikke gir konkurransefortrinn

- Midlene ikke benyttes til ordinær drift eller investering i enkeltbedrifter

4.2.7 Avgrensing mot støtte til drift

Gavefondet kan i begrenset omfang gi støtte til drift av allmennyttig virksomhet i frivillig sektor når dette er nødvendig for at tiltaket skal komme lokalsamfunnet til gode. Støtte til løpende drift i kommersiell virksomhet gis ikke.

Gjentatte tildelinger til samme formål vurderes særskilt for å unngå at gaven i praksis erstatter ordinær finansiering.

4.3 Søknader og tildelinger 2025

Det ble behandlet 394 søknader basert på tre søknadsperioder januar, mai og oktober 2025. Totalt ble det innvilget kr. 7.469.000,-, tilsvarende generalforsamlingens ramme på 7,5 mill kr.

Det ble tildelt 2,24 mill kr. til drift av allmennyttige aktiviteter og 4,6 mill kr. til allmennyttige prosjekter.

I tillegg ble det delt ut 150' kr. til ulike priser og 445' kr i tilleggsgaver, jubileer og særskilte anledninger hos søker.

4.3.1 Geografisk fordeling

Geografisk fordeling av gavemidlene samsvarer godt med nåværende markedsandel og historisk oppbygging av bankens gavefond.

