



Godtgjørelses- rapport 2022

Godtgjørelsesrapport ledende personer 2022

Godtgjørelsesordningene i SpareBank 1 Østfold Akershus skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningene skal understøtte strategien og langsiktige interesser, og være et virkemiddel for å bidra til måloppnåelse, ønsket adferd og en bærekraftig utvikling i konsernet.

Godtgjørelsesordningene til SpareBank 1 Østfold Akershus skal være utformet i henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern av 9.12.2016, allmennaksjeloven, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investerings-tjenester og investeringsrådgivning.

SELSKAPETS RESULTATER OG GODTGJØRELSESORDNINGER I 2022

Konsernet leverer et årsresultat for 2022 på 452 mill. kr (443 mill. kr), en egenkapitalavkastning på 11,2 % (11,6 %) og en ren kjernekapitaldekning på 18,4 % (18,0 %). For utfyllende informasjon om selskapets og konsernets resultater henvises til styrets beretning i årsrapporten.

Det har i løpet av året vært utskifting av en person i styret, og en person i ledergruppen i 2022. Det er ingen avvik fra retningslinjer for godtgjørelsesordning for regnskapsåret.

ENDRING I GODTGJØRELSE

Det er åtte styremedlemmer, herav to ansatterepresentanter. Representantskapet vedtok fastsettelse av godtgjørelse til styret. Godtgjørelsen ble endret til kr 300 000 for leder, kr 165 000 for nestleder, og kr 135 000 for øvrige medlemmer.

All godtgjørelse til styret har vært i tråd med retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Den totale godtgjørelsen til styret i 2022 var 1,502 mill. kr (1,425 mill. kr). Styreleders totale godtgjørelse i 2022 var kr 313 000 (kr 293 000).

All godtgjørelse til ledergruppen har vært i tråd med retningslinjene. Den totale godtgjørelsen til ledergruppen i 2022 var 14,01 mill. kr (12,06 mill. kr). Administrerende direktørs totale godtgjørelse var i 2022 kr. 4,14 mill. kr (3,92 mill. kr). Det er ikke utestående opptjent



godtgjørelse. Av den totale godtgjørelsen er 96 % fast og 4 % variabel. Den variable godtgjørelsen er som følge av felles overskuddsdeling som omfatter alle ansatte. Adm. direktørs totale godtgjørelse økte med 5,6 % i 2022. Den gjennomsnittlige godtgjørelsen for ansatte økte med 4,1 %.

GODTGJØRELSE TIL STYRET

Representantskapet fastsetter godtgjørelse til medlemmer av styret på grunnlag av valgkomiteens innstilling. Styremedlemmene skal motta fast godtgjørelse (styrehonorar) og skal ikke ha resultatbasert avlønning. Godtgjørelsen skal reflektere vervets kompleksitet, ansvar og tidsbruk samt stå i målestokk til tilsvarende godtgjørelser i sammenlignbare selskaper.

Deltakelse i enkelte utvalg kompenseres. Utover det faste honoraret dekkes styre-

medlemmenes utlegg og reiseutgifter som står i forbindelse med styrevervet. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte.

Ingen av styrets medlemmer valgt av Representantskapet har oppgaver for konsernet utover styrevervet. Ansatt-valgt styremedlem mottar i tillegg til styrehonorar fastsatt av representantskapet også annen godtgjørelse som basislønn mv.

Tabellen på neste side viser samlet godtgjørelse, samt mellomværende pr. 31.12, til medlemmer av styret.

(tall i 1000)		Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av styret							Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b					
Navn på ledende person, stilling	År	1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinære ytelser	4. Pensjon	5. Total godtgjørelse	Herav		Lån og forskudd pr 31.12.	Garantier og kausjon pr 31.12	Eide egenkapitalbevis pr. 31.12
		Styrehonorar*	Andre honorarer**	Andre ytelser ***	Årsbasert	Langtidsbasert				Fast ytelse	Variabel ytelse			
Per A. Lilleng Styreleder	2022	294		19				313	100 %	0 %	0	0	4 922	
	2021	275		18				293	100 %	0 %	0	0	4 664	
Elin Cathrine Hagen Nestleder	2022	161	60	12				233	100 %	0 %	0	0	739	
	2021	150	30	12				192	100 %	0 %	0	0	600	
Vidar Løfshus Styremedlem	2022	133	35	12				180	100 %	0 %	933	0	985	
	2021	125	65	12				202	100 %	0 %	1 077	0	797	
Kristin Utakleiv Styremedlem	2022	133		12				145	100 %	0 %	915	0	383	
	2021	125		6				131	100 %	0 %	996	0	244	
Unni Marie Rådalen Styremedlem	2022	133	60					193	100 %	0 %	0	0	0	
	2021	125	30					155	100 %	0 %	0	0	0	
Bjarne Peder Lind ¹⁾ Styremedlem	2022	94	26					120	100 %	0 %	19	0	54	
	2021													
Tom Ragnar Grip ²⁾ Styremedlem	2022	31	9	12				52	100 %	0 %	1 473	0	1 118	
	2021	125	35	12				172	100 %	0 %	1 720	0	1 006	
Øystein Ulrich Larsen Ansatt representant	2022	133						133	100 %	0 %	2 176	0	0	
	2021	125	30					155	100 %	0 %	2 137	0	0	
Elisabeth Snerlebakken Ansatt representant	2022	133						133	100 %	0 %	2 250	0	585	
	2021	125						125	100 %	0 %	2 544	0	502	
Totalt	2022	1 245	190	67	0	0	0	1 502	100 %	0 %	7 765	0	8 786	
Totalt	2021	1 175	190	60	0	0	0	1 425	100 %	0 %	8 474	0	7 813	

*Styrehonorar er fast godtgjørelse.

**Andre honorarer omfatter evt. godtgjørelse for risikoutvalg, revisjonsutvalg, godtgjørelsesutvalg. Varamedlemmer mottar godtgjørelse pr. møte. Varamedlemmer inngår ikke i tabellen så fremt de ikke er styremedlemmer i 2022.

*** Verdien av tildelte egenkapitalbevis på bakgrunn av spareordning for egenkapitalbevis. Spareordning for egenkapitalbevis er en frivillig ordning for alle ansatte og tillitsvalgte. Det vises til «Oversikt over lønn og annen godtgjørelser som kan mottas av ledergruppen» nedenfor.

1) Gikk inn i styret etter representantskapsmøte i 2022

2) Gikk ut i styret etter representantskapsmøte i 2022

GODTGJØRELSE TIL LEDERGRUPPEN

Ledergodtgjørelse i SpareBank 1 Østfold Akershus skal være egnet til å tiltrekke og beholde ledende personer med riktige kvalifikasjoner som bidrar til å oppfylle forretningsstrategien og prestasjoner for selskapet og andre interessegrupper. Ledergodtgjørelser skal fremme en sunn og effektiv risikostyring som ivaretar økonomisk bæreevne og lang-siktige interesser. Lederlønnen skal fastsettes med utgangspunkt i stillingens

ansvar og kompleksitet. Det skal ses hen til sammenlignbare virksomheters lønnsnivå for tilsvarende stillinger, men ikke være lønnsledende i bransjen.

SpareBank 1 Østfold Akershus er underlagt finansregulatoriske krav, og de ulike formene for godtgjørelse er utarbeidet innenfor de rammer som følger av disse. For ledende personer skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen

av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at selskapet kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen. For ledende personer skal den variable delen av godtgjørelsen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen, jf. finansforetaksforskriften § 15-4. De faste og variable avlønningsordningene samt rammene som gjelder for disse tilfredsstiller kravene. Sparebank 1 Østfold Akershus har i 2022 ikke utbetalt variabel godtgjørelse til noen ansatte

utover den generelle ordningen for overskuddsdeling. I 2022 var den samlede godtgjørelse til medlemmer i konsernledelsen kr. 14,015 mill. kr sammenlignet med kr. 12,059 mill. kr i 2021, inkludert i 2022 tall er avsatt lønn. I 2022 mottok ingen av medlemmene i konsernledelsen godtgjørelse fra noen andre konsernselskaper.

Tabellen nedenfor viser samlet godtgjørelse til konsernledelsen.

(tall i 1000)		Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av ledelsen							Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b					
Navn på ledende person, stilling	År	1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinære ytelser	4. Pensjon	5. Total godtgjørelse	Herav		Lån og forskudd pr 31.12.	Garantier og kausjon pr 31.12	Eide egenkapitalbevis pr. 31.12
		Grunnlønn*	Honorarer	Andre ytelser **	Årsbasert***	Langtidsbasert				Fast ytelse	Variabel ytelse			
Arild B Hansen ¹⁾ Administrerende direktør	2022	3 487		263	175			4 140	215	96 %	4 %	0	0	4 911
	2021	3 282		271	168			3 921	200	96 %	4 %	600	0	4 632
Lillian E. Lundberg Viseadministrerende direktør	2022	1 544		191	100			2 066	231	95 %	5 %	0	0	1 256
	2021	1 483		205	100			1 988	200	95 %	5 %	2 089	0	2 232
Jorunn Solstad Direktør HR og forretningsstøtte	2022	1 089		154	73			1 486	170	95 %	5 %	3 436	0	779
	2021	1 143		45	71			1 420	161	95 %	5 %	3 537	1339	721
Geir A. Haugan Direktør Forr.utvikling og marked	2022	941		169	63			1 281	108	95 %	5 %	798		1 056
	2021	900		152	61			1 221	108	95 %	5 %	975	0	938
Jon Tørmoen Direktør Bedriftsmarkedet	2022	1 266		213	87			1 765	199	95 %	5 %	2 000		1 811
	2021	1 236		190	80			1 720	214	95 %	5 %	1 378	0	1 532
Tom-Willy Prangerød ²⁾ Direktør Personmarkedet	2022	266		29	0			325	30	100 %	0 %	0		1 114
	2021							0						
Terese Troy Prebensen ³⁾ Direktør Personmarkedet	2022	1 031		115	93		1 804 ⁴⁾	3 216	173	97 %	3 %			
	2021	1 334		173	91			1 789	191	95 %	5 %	3 692	0	418
Totalt	2022	9 606	0	1 134	591	0	1 804	14 261	1 126	96 %	4 %	6 234	0	10 927
Totalt	2021	9 378	0	1 036	571	0	0	12 059	1 074	95 %	5 %	12 271	1 339	10 473

*Viser lønnsinnberettede ytelser knyttet til fastlønn, feriepenger og fast bilgodtgjørelse (alternativ til firmabil). **Andre lønnsinnberettede ytelser, herunder firmabilordning og verdien av tildelte egenkapitalbevis på bakgrunn av spareordning for egenkapitalbevis. Spareordning for egenkapitalbevis er en frivillig ordning for alle ansatte og tillitsvalgte. *** Overskuddsdeling. For nærmere beskrivelse av lønn og godtgjørelse se tabellen under.

1) For administrerende direktør er utgifter knyttet til pensjons- og forsikringsordninger for lønn over 12 G inkludert i grunnlønn. 2) Tiltrådte ledergruppen oktober 2022. 3) Trådte ut av ledergruppen september 2022. 4) Etterlønn.

Oversikt over lønn og annen godtgjørelser som kan mottas av ledergruppen (KL)

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkrav	Ramme	Status 2022
Basislønn	Fastlønnen skal være konkurransedyktig for å bidra til å tiltrekke og beholde kompetente ledere som bidrar til langsiktig verdiskaping.	Fastsetting av lønn til ledende personer i administrasjonen er basert på helhetlig vurdering av den enkeltes ledelse og prestasjoner for å bidra til verdiskaping over tid. Det ses hen til årlig tariffoppgjør i bransjen/banken ved fastsettelse av lønn for ledende personer. Fastsetting av lønn til adm.dir. er basert på helhetlig vurdering knyttet til bl.a. finansielt resultat, kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og konsernets omdømme. Godtgjørelsesutvalget forbereder styrets beslutning av godtgjørelse til adm.dir.	Det er ikke satt maksimale lønnsnivåer for noen stillinger. Den skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.	Knyttet til lønnsoppgjøret i 2022 økte basislønnen til ledergruppen i gjennomsnitt med 3,8 %. Totalt i årets lønnsoppgjør økte basislønn i organisasjonen med gjennomsnittlig 3,7%.
Pensjonsordning	Hensikten er å sikre pensjonssparing for den enkelte ansatte. Pensjonsordningen skal være konkurransedyktig. Ledende personer, med unntak av Adm.dir., er tilknyttet samme pensjonsordning som øvrige ansatte. Egen pensjonsordning for adm.dir. er inngått for å ha konkurransedyktige betingelser.	Tjenestepensjonsordning iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon. Innskuddspensjon er lik for morbankens ansatte, og utgjør 7 % av lønn 0-7,1 G og 22 % fra 7,1 til 12 G. Adm.dir. har en avtale om tilleggspensjon (med en årlig sparing på 25 % av lønn ut over 12 G, samt en uførepensjon der forsikringsbeløpet utgjør en årlig utbetaling på 70% utover 12 G til 67 år.) Øvrige ledende personer i administrasjonen har ikke særskilte avtaler om førtidspensjonering eller tilleggspensjon utover ordinær AFP-ordning gjeldende i finansnæringen.	Ingen maksimale rammer. Bør ikke overstige 70 % av lønn.	Ingen endring i pensjonsordningen i 2022.
Andre særskilte ytelser	Særskilte ytelser kan gis for å tilby konkurransedyktige vilkår for å tiltrekke og beholde ledende personer.	Ytelsene skal ha en saklig sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet og/eller være i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes grunnlønn. Nivået fastsettes i henhold til hva som er vanlig i markedet for sammenlignbare stillinger, og eventuelt basert på individuelle forhold. Følgende ytelser gis per i dag: Firmabilordning/ bilgodtgjørelse og parkering, aviser/tidsskrifter, fri telefon, dekning av bredbånd, de til enhver tid gjeldende: kollektive livs- og helseforetaksforsikringsordninger, og andre felles ordninger, ansattvilkår på lån, konti og forsikring.	Ingen maksimale rammer	Ingen ytelser utover nevnte her er gitt til ledende ansatte i 2022.
Etterløns-ordninger	Det er ikke inngått fremtidige etterlønsavtaler med noen ansatte.	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Inngått en særskilt etterlønsordning, ikke forhåndsavtalt etterlønsavtale.
Opsjoner, godtgjørelser knyttet til egenkapitalbevis eller utvikling av aksjekursen	Eksisterer ikke pr i dag	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ingen opsjoner/godtgjørelser knyttet til dette i 2022.

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkrITERIER	Ramme	Status 2022
Kollektiv overskuddsdeling	<p>Ledende personer er tilknyttet samme kollektive overskuddsdelingsordning som for øvrige ansatte i morbank.</p> <p>Overskuddsdelingen er relatert til strategien og verdiskapning for kunder og eiere.</p>	<p>Kollektiv overskuddsdeling er knyttet til selskapets måloppnåelse.</p> <p>Kriteriene er fastsatt slik at de skal være forsvarlig ut fra bankens finansielle stilling. Nivå for egenkapitalavkastning utgjør en terskelverdi for utbetaling. Øvrige kriterier er knyttet til finansielle kriterier og andre operasjonelle kriterier i henhold til selskapets til enhver tid gjeldende strategi. Styret fastsetter årlig disse kriteriene ved starten av året.</p>	<p>Maksimal utbetaling kan utgjøre halvannen månedslønn – dvs. 12,5 % av fast godtgjørelse. Ordningen er, slik den er innrettet unntatt fra godtgjørelses-reglene jf. Finanstilsynets Rundskriv 2/2020 pkt. 2.2.</p>	<p>Det er for regnskapsåret 2022 etablert en overskuddsdelingsordning for morbank gjeldende for alle ansatte, inkludert ledende personer. Ordningen faller inn under unntaksbestemmelsene, og det er ikke anledning til å tilbakedrive overskuddsdeling som er utbetalt.</p> <p>Kriteriene for 2022 var knyttet til egenkapitalavkastning, resultat fra ordinær drift og måltall for kundeopplevelse: Egenkapitalavkastning konsern min. 10 % etter utdeling som forutsetning, resultat etter ordinær drift etter tap pr. årsverk iht. egne innslagspunkt, maksimal uttelling kunne gi 6 % av årslønn (grunnlønn). Kundetilfredshet basert på undersøkelser iht. ulike innslagspunkt, maksimal uttelling på alle parametere kunne gi 2 % av årslønn. 6,5 % av mulige 8 % av årslønn ble oppnådd iht. kriteriene. Overskuddsdelingen utbetales iht. til den enkeltes årslønn, og kommer til utbetaling i månedsskiftet februar-mars.</p>
Variabel lønn iht. Finansforetaksforskriften	<p>Individuell variabel lønn eksisterer ikke i morselskapet pr. i dag.</p> <p>Det er imidlertid mulighet også for ledende personer å motta engangsutbetalinger knyttet til særskilte situasjoner. For ledende personer kan dette for eksempel gjelde ved fungeringer i andre roller i perioder, ekstraordinære belastninger for å ivareta selskapets interesser.</p>	<p>Engangsutbetaling for særskilte situasjoner kan kun benyttes i unntakstilfeller, med strenge kriterier.</p> <p>Slike engangsutbetalinger til ledende personer behandles som variabel godtgjørelse iht. Finansforetaksforskriften med blant annet utsatt betaling.</p>	<p>Styret vurderer og fastsetter omfang og hvem som eventuelt skal motta det iht. aktuell situasjon.</p>	<p>Det er ikke foretatt engangsutbetaling til ledende ansatte i 2022.</p>
Egenkapitalbevis	<p>Hensikten med spareprogrammet er å motivere konsernets medarbeidere til å bli eiere i Banken. Dette vil kunne være med på å bygge selskapskultur gjennom eierforhold til egen arbeidsplass, og vil også kunne være med på å øke omsetningen av egenkapitalbevisene i SpareBank 1 Østfold Akershus.</p>	<p>Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe aksjer for et gitt sparebeløp, maksimalt begrenset til 48 000 kroner pr ansatt pr år. Egenkapitalbevisene kjøpes til markedspris. To år etter oppstart av spareperioden tildeles et gratis egenkapitalbevis for hvert andre egenkapitalbevis kjøpt gjennom spareperioden. Tildelingen av gratis egenkapitalbevis er betinget av at man ikke har solgt noen del av de egenkapitalbevisene som ble kjøpt gjennom spareperioden og at man på tildelings-tidspunktet fortsatt innehar nødvendig ansettelse eller verv i banken.</p>	<p>Styret vurderer og beslutter spareprogrammets innhold.</p>	<p>Totalt 57 % av konsernets ansatte deltar i spareprogrammet som går fra september 2022 til august 2023. Samtlige KL-medlemmer deltar i programmet. Beløpet for KL-medlemmer inngår i tabell 1 b – andre ytelser.</p>
Tilbakekrevning				Ingen tilbakekrevning ble gjennomført i 2022.

INFORMASJON OM GODTGJØRELSENS SAMSVAR MED RETNINGSLINJENE

Det vurderes at den samlede godtgjørelsen samsvarer med vedtatte retningslinjer. Praktisering av godtgjørelser til ledende personer anses å understøtte strategien og langsiktige interesser og en bærekraftig utvikling i konsernet ved å gi insentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Banken har ikke noen individuell bonusordning.

AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Det har ikke skjedd noen avvik fra gjeldende retningslinjer for utbetalinger til administrerende direktør eller til andre medlemmer av konsernledelsen. Avtalt etterlønn jf. tabell på side 6 til 7 er besluttet innenfor administrerende direktørs fullmakt jf. retningslinjenes punkt 7.

ENDRINGER AV GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER

Tabellen til høyre inneholder informasjon om årlige endringer i total godtgjørelse til hvert medlem i konsernledelsen

sammen med den økonomiske utviklingen i banken, sammenlignet med utviklingen i gjennomsnittsgodtgjørelsen til fulltidsansatte i banken i de siste fem år (2018–2022). Resultat har blitt annualisert hvor ansatte ikke har jobbet hele året.

INFORMASJON OM RÅDGIVENDE AVSTEMMING FOR 2021

Godtgjørelserapporten for 2021 ble vedtatt av representantskapet i mars 2022 uten endring eller forbedringsønsker. Godtgjørelse til styret ble i samme møte endret ved at honorarene ble justert. Utover dette fremkom det ingen saker knyttet til lederlønn.

RAPPORTERING IHT. CRR/CRD IV

For rapportering av godtgjørelser til identifiserte ansatte iht. Forskriften og iht. EUs Kapitalkravsregelverk CRR/CRD IV EUs. Det er ingen ansatt som tjener over 500' EUR. Viser forøvrig til Pilar 3 rapport og rapport for «Remuneration awarded» for 2022.

Jamfør tabell 5 i EU mal

Informasjon om regnskapsåret Årlig endringer	2022 2021 vs 2022	2021 2020 vs 2021	2020 2019 vs 2020	2019 2018 vs 2019	2018 2017 vs 2018
Godtgjørelse ledergruppen (tall i 1000)					
Arild B Hansen	4 140	3 921	3 800	3 714	3 509
Administrerende direktør	5,6 %	3,2 %	2,3 %	5,8 %	7,5 %
Lillian E. Lundberg	2 066	1 988	1 927	1 880	1 807
Viseadministrerende direktør	3,9 %	3,2 %	2,5 %	4,0 %	4,6 %
Jorunn Solstad	1 486	1 420	1 383	1 336	1 260
Direktør HR og forretningsstøtte	4,6 %	2,7 %	3,5 %	6,0 %	5,3 %
Geir A. Haugan	1 281	1 221	1 213	1 190	1 141
Direktør Forretningsutvikling og marked	4,9 %	0,7 %	1,9 %	4,3 %	3,2 %
Jon Tørmoen	1 765	1 720	1 580	1 552	1 433
Direktør Bedriftsmarkedet	2,6 %	8,9 %	1,8 %	8,3 %	8,7 %
Tom-Willy Prangerød ¹⁾	325				
Direktør Personmarkedet	n/a				
Terese Troy Prebensen ²⁾	3 216	1 789	1 754	1 534	1 517*
Direktør Personmarkedet	79,8 %	2,0 %	14,3 %	1,1 %	n/a
Per Skauen					1 194
Direktør Privatmarkedet					- 1,6 %
Inger Berit Gretland					1 150
Direktør Risikostyring og compliance					3,3 %

Selskapets utvikling**

Egenkapitalavkastning konsern	11,2 %	11,6 %	10,5 %	12,1 %	11,6 %
Egenkapitalbevis børskurs	316	348	264	240	195

Gjennomsnittlig godtgjørelse for alle ansatte unntatt konsernledelsen

Ansatte i selskapet	885 (3,7 %)	853 (5,7 %)	807 (2,3 %)	788 (5,1 %)	750 (6,9 %)
Ansatte i konsernet	889 (4,1 %)	854 (4,1 %)	831 (4,6 %)	794 (7,3 %)	740 (3,6 %)

*Tallet er annualisert. Ny PM-direktør tiltrådte 1.11.2018.

** Det henvises for øvrig til årsrapport

1) Tiltrådte ledergruppen oktober 2022. 2) Trådte ut av ledergruppen september 2022. Beløp for 2022 inkluderer etterlønn.

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse for ulike styreroller de siste fem år

Godtgjørelse til styremedlemmer (jamfør tabell 5 i EUs mal)

Informasjon om regnskapsåret Årlig endringer	2022 2021 vs 2022	2021 2020 vs 2021	2020 2019 vs 2020	2019 2018 vs 2019	2018 2017 vs 2018
Styreformann	294	275	275	275	250
%-endring pr år	6,9 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	0,0 %
Styremedlem - nestleder	161	150	150	150	125
%-endring pr år	7,3 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %	0,0 %
Styremedlem	133	125	125	125	90
%-endring pr år	6,4 %	0,0 %	0,0 %	38,9 %	0,0 %



Til representantskapet i SpareBank 1 Østfold Akershus

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at SpareBank 1 Østfold Akershus rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene

PricewaterhouseCoopers AS, Dronning Eufemias gate 71, Postboks 748 Sentrum, NO-0106 Oslo
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 8. mars 2023
PricewaterhouseCoopers AS

Anne Lene Stensholdt
Statsautorisert revisor
(Elektronisk signert)



Varnaveien 43E, 1526 Moss
Postboks 130, 1501 Moss
Telefon: 05700
E-post: kontakt@sparebank1oa.no
www.sparebank1.no/ostfold-akershus

SpareBank 
ØSTFOLD • AKERSHUS