

Rapport godtgjørelse ledende personer 2022 SpareBank 1 Østlandet



Innhold

1	Bakgrunn.....	3
1.1	Formål med godtgjøringsordningen.....	3
1.2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2022.....	3
2	Overordnet utvikling i godtgjørelse.....	4
2.1	Styret.....	4
2.2	Ledelsen.....	4
2.3	Tilbakemelding fra aksjonærene.....	5
3	Godtgjørelse til Styret.....	5
3.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	5
3.2	Godtgjørelsessammensetning.....	5
3.3	Styre- og komitéhonorar for 2021 og 2022.....	6
3.4	Godtgjørelse til styret for 2021 og 2022.....	7
3.5	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2022.....	8
4	Godtgjørelse til ledelsen.....	9
4.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	9
4.2	Generelt om godtgjørelse til ledende personer.....	9
4.3	Elementer i godtgjørelse til ledende personer.....	10
4.4	Godtgjørelse til ledende personer for 2021 og 2022.....	11
4.5	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2022.....	12
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2022.....	13
6	Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene.....	13
7	Oppsummering.....	13
7.1	Styreerklæring.....	14
7.2	Revisorerklæring.....	15

1 Bakgrunn

Etter allmennaksjeloven § 6-16 b) skal styret i SpareBank 1 Østlandet hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av retningslinjene definert i § 6-16 a).

Rapporten oppfyller de krav som fremgår av «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer». Rapporten tilfredsstiller også krav til noteopplysninger i årsregnskapet etter regnskapsloven § 7-31b og 7-32.

Formålet med rapporten er å sikre åpenhet om SpareBank 1 Østlandet sin lønnspolitikk og den faktiske godtgjørelsen til ledende personer. Rapporten skal bekrefte etterlevelse av Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet.

1.1 Formål med godtgjøringsordningen

Godtgjøringsordningen i SpareBank 1 Østlandet er et viktig strategisk virkemiddel for å beholde og tiltrekke kompetente og dyktige ledere. Den skal understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal styres og fordeles for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

Godtgjøringsordningen skal bidra til å understøtte og videreutvikle organisasjonens prestasjonskultur. Måling og fokus på prestasjoner og salg må imidlertid balanseres i forhold til prinsippene om risikostyring, interessekonflikter og kundenes interesser. Gode prestasjoner kjennetegnes ved prioritering og gjennomføring av strategiske aktiviteter, oppnåelse av resultater som gir forretningsmessig verdi, god læringskultur, godt samarbeid og verdiskaping på tvers av konsernet.

Hovedprinsippet om at fast lønn til alle medarbeiderkategorier skal være den vesentlige komponenten i godtgjøringsordningen gjelder også for ledende ansatte. Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Det er heller ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte. Virksomheten benytter ikke sign-on fees og som hovedregel benyttes heller ikke sluttvederlag. Hvis dette unntaksvis benyttes, skal det være i tråd med prinsippene og kravene for sluttvederlag i EBA/GL/2021/04.

1.2 SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2022

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2022 et konsernresultat etter skatt på 1 948 mill. kroner mot 2 022 mill. kroner i 2021. Egenkapitalavkastningen for 2022 ble 10,5 prosent mot 11,6 prosent for 2020, og styret foreslår å betale ut om lag 60 prosent av majoritetens andel av konsernresultatet i utbytte til eiere og kunder (Utbytte for 2022 forutsetter vedtak i bankens representantskap 30. mars 2023).

Den underliggende bankdriften fikk en solid resultatforbedring i 2022, med volumvekst innen flere forretningsområder og en styrket rentenetto og fortsatt gode provisjonsinntekter fra hel- og deleide selskaper. Tapene for året som helhet ble lave, på 27 millioner kroner.

Kundepågangen var stor også i 2022, noe som bidro til en samlet utlånsvekst på 8,7 prosent siste 12 måneder. Veksten i utlån til bedriftskunder var høy og tok seg ytterligere opp sammenlignet med året før, med en vekst på 16,1 prosent. Veksten i utlån til personmarkedet var god og endte på 6,0 prosent. Innskuddsveksten i konsernet endte på 7,2 prosent. Også her fikk bedriftsmarkedet en solid vekst med 7,8 prosent. Veksten i innskudd i personmarked var god og endte på 6,8 prosent.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 17,7 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 16,3 prosent.

Tabell 1: SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2022. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

Tabell 1 - Tabell over selskapets resultat de siste seks rapporterte regnskapsår (RFY)											
(Tall i hele 1 000 000)											
	Resultat etter skatt						Endring %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2018-2017	2019-2018	2020-2019	2021-2020	2022-2021
SpareBank 1 Østlandet AS	1 102	1 447	1 856	1 342	1 876	1 982	31,4	28,2	-27,7	39,8	5,7
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1 263	1 414	1 928	1 608	2 022	1 948	11,9	36,4	-16,6	25,7	-3,8

2 Overordnet utvikling i godtgjørelse

2.1 Styret

Styret velges av SpareBank 1 Østlandets representantskap. Styret består av styreleder, fem styremedlemmer og to ansattrepresentanter. I mars 2022 ble 2 styremedlemmer gjenvalgt og 3 valgt inn på nytt (3 var ikke på valg).

SpareBank 1 Østlandet praktiserer en årlig justering av styrehonorarer som besluttes av representantskapet. Beslutningen baseres på sammenligning med tilsvarende virksomheter.

Justeringen av fast honorar for perioden fra representantskapsmøte i mars 2022 til mars 2023 var på 60 prosent for styremedlemmer og 45 prosent for styreleder. Honorar for styrets ulike arbeidsutvalg ble økt med 2,3 prosent.

Samlet styregodtgjørelse har økt fra NOK 1.986.530 i 2021 til NOK 2.612.050 i 2022. Godtgjørelsen til styrets leder beløp seg til NOK 509.000 i 2022 (NOK 358.800 i 2021).

2.2 Ledelsen

Konsernledelsen består av konsernsjef og 9 konserndirektører. Konsernledelsens godtgjørelse i 2022 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i mars 2022. Fastlønn til konsernledelsen utgjorde NOK 26.060.072 (NOK 26.383.935 i 2021). Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsresultater og individuelle prestasjoner fra lederne. Gjennomsnittlig fast regulering for konserndirektørene er på 4,5% (inkludert kompensasjon for flytting av lønnsoppgjør med 1,4%) i 2022. Grunnen til nedgangen i fast kompensasjon fra 2021 er at en av konserndirektørene i 2021 var sykmeldt og en annen var konstituert i rollen.

Den faste godtgjørelsen til administrerende direktør i 2022 utgjorde NOK 4.761.985,- (NOK 4.609.960,- i 2021). Økningen på 3,3 prosent i fast godtgjørelse sammenlignet med 2021 er et resultat av solide forretningsresultater og gode individuelle prestasjoner fra administrerende direktør.

2.3 Tilbakemelding fra aksjonærene

Representantskapet i mars 2022 tok godtgjørelsesrapporten fra 2021 til etterretning uten vesentlige innspill eller kommentarer. Representantskapet vil bli forelagt rapporten for 2022 i sitt møte 30. mars 2023.

3 Godtgjørelse til Styret

3.1 Godtgjørelsesprinsipper

Styrets godtgjørelse ble vedtatt på forrige ordinære representantskapsmøte i mars 2022, og det har ikke vært avvik fra dette i 2022.

3.2 Godtgjørelsessammensetning

Godtgjørelsen til styret består av et fast årlig styrehonorar og et honorar per møte etter egne honorarsatser besluttet av Representantskapet. Det er egne satser for deltagelse i komiteer og utvalg. De har også kjøregodtgjørelse etter statens satser og andre reiseutgifter dekkes mot kvittering.

Tabell 2: Sammensetting av styregodtgjørelse

Godtgjørelse	Styret
Styrehonorar	ja
Komitéhonorar	ja
Variabel godtgjørelse	nei
Pensjon	nei

3.3 Styre- og komitéhonorar for 2021 og 2022

Det praktiseres justering av honorarsatser i tråd med den generelle lønnsutviklingen for ledende ansatte i selskapet og etter sammenligning av honorarer i sammenlignbare foretak. I 2022 ble det i tillegg gjennomført en justering utover det ordinære for styrehonorarer for å bringe disse opp på et konkurransedyktig nivå. Justeringen var 60 prosent for styremedlemmer og 45 prosent for styreleder, som vist i tabell 3.

Tabell 3: Honorarsatser for styret

	Styrehonorar			Møtehonorar		
	2021	2022	Økning%	2021	2022	Økning%
Styret						
Leder	326.000	475.000	45,7			
Nestleder	109.000	175.000	60,6	8.200	8.500	3,7
Medlemmer	87.500	140.000	60,0	8.200	8.500	3,7
Fast møtende varamedlem	49.000	75.000	53,1	4.400	4.500	2,3
Første varamedlem	18.500	30.000	62,6	9.300	9.500	2,2
Øvrige varamedlemmer				9.300	9.500	2,2
Valgkomitéene						
Leder	18.500	19.000	2,7	8.200	8.500	3,7
Medlemmer				7.100	7.500	5,6
Varamedlemmer				7.100	7.500	5,6
Revisjonsutvalget og risikoutvalget						
Leder	32.650	33.500	2,6	4.400	4.500	2,3
Medlemmer	14.200	15.000	5,6	4.400	4.500	2,3
Godtgjørelsesutvalget						
Leder				4.400*	4.500*	2,3
Medlemmer				4.400*	4.500*	2,3

*Dersom møter faller utenom styremøtedatoer

3.4 Godtgjørelse til styret for 2021 og 2022.

Den samlede godtgjørelsen for hvert styremedlem understøtter styrets hovedfokus på selskapsstrategi, tilsyn, organisasjon og styring, og bidrar på den måten til selskapets langsiktige interesser. Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige styremedlemmer har mottatt i løpet av 2021 og 2022.

Tabell 4: Styregodtgjørelse 2021 og 2022

Godtgjørelse til styremedlemmer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på styremedlemmer	År	1			2		3	4	5	6		7	8	9
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse					Andel fast og variabel godtgjørelse	Foretak i samme konsern ¹⁾			
		Fastlønn	Gebyrer (frens)	Frysse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel								
Strømmevoll, Siri J. styreleder	2022				509				509	0 %	100 %			3845
	2021				359				359	0 %	100 %			3845
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	2022				385				385	0 %	100 %		8 744	4132
	2021				307				307	0 %	100 %		8 969	4132
Dobtsoug, Tore-Anstein styremedlem	2022				350				350	0 %	100 %		15 151	-
	2021				280				280	0 %	100 %		12 769	-
Lund, Alexander Sandberg styremedlem	2022				328				328	0 %	100 %		-	4286
	2021				270				270	0 %	100 %		-	4286
Eggum, Ivar styremedlem	2022				230				230	0 %	100 %		-	-
	2021				125				125	0 %	100 %		2 009	-
Heimi, Roger styremedlem	2022				56				56	0 %	100 %		-	-
	2021				62				62	0 %	100 %		-	-
Fridtun, Idun styremedlem	2022				188				188	0 %	100 %		1 829 981	450
	2021				-				-	-	-		-	-
Nørland, Catherine styremedlem	2022				201				201	0 %	100 %		-	194
	2021				-				-	-	-		-	-
Smedstad, Sjur styremedlem	2022				192				192	0 %	100 %		6 385 129	1478
	2021				-				-	-	-		-	-
Larsen, Vibeke Hanvold styremedlem	2022				24				24	0 %	100 %		2 726 812	1896
	2021				-				-	-	-		2 782	1695
Larsen, Espen Bjørklund styremedlem	2022				81				81	0 %	100 %		4 805 857	387
	2021				199				199	0 %	100 %		4 299	186
Ijsgrenrud, Marit dødsbo styremedlem	2022				-				-	-	-		-	-
	2021				187				187	0 %	100 %		8 904	1282
Vestvik, Guro Nina styremedlem	2022				69				69	0 %	100 %		-	346
	2021				199				199	0 %	100 %		-	346

¹⁾ Honorar for styreverv i selskaper i samme konsern eller i SpareBank 1-alliansen

3.5 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2022

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2022. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 5: Godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 6 rapporterte regnskapsår

Tabell over godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 6 rapporterte regnskapsår							
Godtgjørelse for styremedlemmer		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Strømmevold, Siri J., Styreleder	Total godtgjørelse	341	317	361	358	359	509
	Endring %		-7,3 %	13,9 %	-0,8 %	0,4 %	41,9 %
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	Total godtgjørelse	287	253	286	302	307	385
	Endring %		-11,7 %	12,8 %	5,8 %	1,7 %	25,3 %
Dobloug, Tore-Anstein	Total godtgjørelse			180	282	280	350
	Endring %				56,8 %	-0,8 %	25,1 %
Lund, Alexander Sandberg	Total godtgjørelse	18	52	193	272	270	328
	Endring %		195,5 %	271,4 %	41,0 %	-0,9 %	21,7 %
Eggum, Jørn	Total godtgjørelse	128	33	103	97	125	230
	Endring %		-74,3 %	211,5 %	-5,5 %	28,3 %	84,3 %
Heimli, Roger	Total godtgjørelse					62	56
	Endring %						-9,9 %
Fridtun, Idun	Total godtgjørelse						188
	Endring %						
Norland, Catherine	Total godtgjørelse						201
	Endring %						
Smedstad, Sjur	Total godtgjørelse						192
	Endring %						
Larsen, Vibeke Hanvold	Total godtgjørelse	188	165	181	82		24
	Endring %		-12,2 %	9,5 %	-54,7 %		
Larsen, Espen Bjørklund	Total godtgjørelse	191	165	165	175	199	81
	Endring %		-13,7 %	-0,1 %	6,1 %	13,7 %	-59,2 %
Jørgenrud, Marit dødsbo	Total godtgjørelse	19	9	23	134	187	
	Endring %		-55,3 %	170,7 %	481,6 %	39,4 %	
Gabrielsen, Hans-Christian dødsbo	Total godtgjørelse	182	154	142	92		
	Endring %		-15,1 %	-8,3 %	-34,8 %		
Vestvik, Guro Nina	Total godtgjørelse	188	165	182	201	199	69
	Endring %		-12,2 %	9,9 %	10,6 %	-0,8 %	-65,2 %
Herud, Morten	Total godtgjørelse	267	237	75			
	Endring %		-11,4 %	-68,5 %			
Garaas, Erik	Total godtgjørelse	307	296	114			
	Endring %		-3,6 %	-61,5 %			
Gulli, Ola Reidar	Total godtgjørelse	17	4				
	Endring %		-75,0 %				
Østli, Elin R	Total godtgjørelse			13			
	Endring %						
Dahl, Hanne Sverdrup	Total godtgjørelse	17	4				
	Endring %		-75,0 %				

4 Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelsesprinsipper

Konsernledelsens godtgjørelse i 2022 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i 2022. Retningslinjene for godtgjørelse er tilgjengelige på nettsiden [her](#):

4.2 Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskapning reflekteres i Godtgjøringsordningen, som baserer seg på at fast lønn skal være den vesentligste komponenten i forhold til alle medarbeiderkategorier. Det er i tråd med dette prinsippet ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger eller administrative ordninger for ledende personer. Samtidig skal gode prestasjoner over tid reflekteres i en lønnsutvikling som er konkurransedyktig. De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktige i vårt markedsområde, uten å være lønnsledende. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte leders oppgaver, ansvar og kompetanse, samt prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Dersom engangstillegg skal gis til ledende personer, så skal dette besluttes av styret. Det skal heller ikke etableres forpliktelser om vurdering av bonus overfor ledende personer i banken. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte.

Vurderingene knyttet til innretning og nivå på samlet godtgjøring til ledende personer skal så langt det er hensiktsmessig, baseres på objektive data og analyser som kan fremskaffes i offisielle data, bransjestatistikk og annen tilgjengelig informasjon som er relevant opp mot ulike områder av virksomheten og ulike stillingskategorier. Hensynet til likelønn og anti-diskriminering skal ivaretas som en del av disse vurderingene.

Tabell 6: Sammensetning av godtgjørelse til ledelsen

Godtgjørelse	Ledelsen	Kommentarer
Fastlønn	ja	Utgjør 100%
Variabel godtgjørelse	nei	Se avsnitt om variabel godtgjørelse. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Pensjon	ja	Se avsnitt om pensjon. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Naturallytelser	ja	Se avsnitt om naturallytelser. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Etterlønnsavtale	nei	Konsernledelsen har avtalt gjensidig oppsigelsestid på 6 mnd.
Godtgjørelse fra andre enn foretaket	ja	Fra styreverv i Alliansen og datterselskaper.

4.3 Elementer i godtgjørelse til ledende personer

Fast lønn

Fastlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. Konsernsjefens og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter konsernsjefens lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i virksomhetens Godtgjøringsutvalg. Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øverste ledelse, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før han treffer sin beslutning.

Engangstillegg

Engangstillegg kan benyttes overfor enkeltmedarbeidere eller grupper av medarbeidere som over tid pålegges en ekstrabelastning eller som yter en ekstraordinær innsats. Unntaksvis kan det gis til medarbeidere som har utvist prestasjoner og bidratt med resultater på et særskilt høyt nivå innenfor stillingens ordinære rammer. Engangstillegg kan gis innenfor en ramme på inntil 1 månedslønn.

Engangstillegg i henhold til ovennevnte kan som hovedregel ikke gis til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver. Dersom det allikevel skal gis engangstillegg til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver skal dette praktiseres i henhold til reglene i Finansforetaksforskriften og Rundskriv 2/2020 fra Finanstilsynet, og vedtas av styret i det enkelte tilfelle.

Engangstillegg anvendes derfor i praksis i meget begrenset grad for ledende ansatte. I desember 2022 vedtok styret å gi engangstillegg på kr 50.000,- til en ledende ansatt, på bakgrunn av tung arbeidsbelastning over en lengre periode. Kriteriene for tildeling av engangstillegg til den ledende ansatte er oppfylt når det gjelder prestasjoner over tid, det er lagt vekt på risikomessige forhold og det er evaluert både finansielle og ikke-finansielle prestasjoner. Det tildelte engangstillegget for den ledende ansatte er dessuten av begrenset omfang i forhold til bankens inntjening og soliditet.

Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G. For de som var medlem av tidligere ytelsespensjonsordning på det tidspunktet denne ble lukket, ytes det kompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon etter de samme generelle regler som for øvrige ansatte.

Administrerende direktør i SpareBank 1 Østlandet har en avtale om mulig førtidspensjonering fra 62 år. Dersom selskapet beslutter fratredelse, utbetaler selskapet en årlig førtidspensjon som utgjør 70 prosent av gjeldende fastlønn ved fratredelse. Dersom administrerende direktør ønsker å fratredelse i perioden fra 62 til 67 år, utbetaler selskapet en årlig førtidspensjon som utgjør 60 prosent av gjeldende fastlønn ved fratredelse. Førtidspensjon under utbetaling, inklusive tidligere reguleringstillegg, skal oppjusteres hvert år 1. mai med den prosentvise økningen i G. Fra 67 til 77 år er det i tillegg til selskapets ordinære innskuddspensjonsordning med maksimal opptjening for inntekter inntil 12 G avtalt en driftspensjon tilsvarende 5,47 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund har vurdert denne ordningen som moderat. Den avviker ikke fra en antatt

norm, og samsvarer også med det som er nedfelt i staten, for dens leder i tilsvarende topplederstillinger.

Styrehonorar i andre selskaper

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i SpareBank1Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet.

Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av de samme ansattordninger som andre ansatte. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt spareprogram i egenkapitalbevis. For enkelte ansatte/stillingskategorier kan det etter konkret vurdering av tjenstlig behov innvilges bilordning. Det er imidlertid ikke etablert noen særskilte administrative ordninger for den personkretsen som omfattes av disse retningslinjene.

4.4 Godtgjørelse til ledende personer for 2021 og 2022

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt i løpet av 2021 og 2022.

Tabell 7: Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret																		
Navn og ledende person, stilling	År	1			2		3	4	5	6		7	8	9				
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse					Ekstraordinære gjenskander	Pensjonskostnad				Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾
		Festlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel										Fast	Variabel	
Helberg, Richard administrerende direktør	2022	4.762	0	126	0	0	0	138	5.028	100 %	0 %	806	2.967	113.925 ²⁾				
	2021	4.610	0	125	0	0	0	149	4.884	100 %	0 %	813	506	107.724 ²⁾				
Røstad, Geir-Egil konserndirektør økonomi og finans	2022	2.937	0	163	0	0	0	179	3.279	100 %	0 %	630	8.975	44.156				
	2021	2.809	0	168	0	0	0	173	3.150	100 %	0 %	677	9.247	38.955				
Sjvås, Karl-Elixe konserndirektør Personmarked	2022	2.558	0	25	0	0	0	174	2.756	100 %	0 %	527	5.472	3.442				
	2021	2.445	0	40	0	0	0	166	2.652	100 %	0 %	439	5.512	3.241				
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør Innovasjon og forretningsutvikling	2022	2.539	0	23	0	0	0	142	2.705	100 %	0 %	197	3.002	7.521				
	2021	2.427	0	34	0	0	0	145	2.607	100 %	0 %	193	3.602	7.320				
Kjendic, Eidar-dødsbo konserndirektør HR og juridisk	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0 %	0 %							
	2021	1.474	0	11	0	0	0	77	1.561	100 %	0 %							
Møjlænder-Larsen, Espen konserndirektør Org.marked og Kapitalmarked	2022	2.070	0	148	0	0	0	170	2.388	100 %	0 %		6.011	6.695				
	2021	1.979	0	153	0	0	0	161	2.793	100 %	0 %	30	6.184	6.494				
Murud, Iiv-Krøkan konserndirektør HR og juridisk	2022	2.015	0	22	0	0	0	193	2.230	100 %	0 %	56	1.030	3.763				
	2021	1.864	0	25	0	0	0	181	2.070	100 %	0 %	22	1.107	3.562				
Nordheim, Vidar konserndirektør Risiko og compliance	2022	2.295	0	27	0	0	0	159	2.476	100 %	0 %		2.478	8.497				
	2021	2.194	0	28	0	0	0	157	2.379	100 %	0 %		2.838	5.246				
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	2022	2.181	0	23	0	0	0	177	2.381	100 %	0 %		3.619	3.911				
	2021	2.082	0	32	0	0	0	172	2.286	100 %	0 %		3.177	3.531				
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	2022	2.530	0	21	0	0	0	160	2.711	100 %	0 %	376	21.181	3.442				
	2021	2.420	0	34	0	0	0	150	2.604	100 %	0 %	295	20.446	3.241				
Ørbæk, Elin B konserndirektør Forretningsdrift	2022	2.173	0	30	50	0	0	187	2.440	98 %	2 %	50	2.695	1.989				
	2021	2.078	0	41	0	0	0	188	2.307	100 %	0 %	50	3.424	1.788				

¹⁾ Honorar for styreverv i selskaper i samme konsern eller i SpareBank 1-alliansen

²⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Richard Helberg Invest AS

4.5 Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2022

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2022. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 8: Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 6 rapporterte regnskapsår

Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 6 rapporterte regnskapsår							
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022
		2017 vs 2016	2018 vs 2016	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Helberg, Richard administrerende direktør	Total godtgjørelse	6.133	4.497	4.685	4.832	4.884	5.026
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-26,7 %	4,2 %	3,1 %	1,1 %	2,9 %
Bølstad, Geir-Egil konserndirektør økonomi og finans	Total godtgjørelse	2.810	2.923	3.009	3.111	3.150	3.279
	Endring total godtgjørelse %	n/a	4,0 %	3,0 %	3,4 %	1,3 %	4,1 %
Gisnås, Kari Ellise konserndirektør personmarked	Total godtgjørelse	2.228	2.416	2.518	2.613	2.652	2.756
	Endring total godtgjørelse %	n/a	8,4 %	4,3 %	3,8 %	1,5 %	3,9 %
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	Total godtgjørelse	2.254	2.415	2.487	2.564	2.607	2.705
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,2 %	2,9 %	3,1 %	1,7 %	3,8 %
Kjendlie, Eldar dødsbo konserndirektør HR og juridisk	Total godtgjørelse	2.087	2.143	2.223	2.299	1.561	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,7 %	3,7 %	3,4 %	-32,1 %	
Mejlænder-Larsen, Espen konserndirektør org.marked og Kapitalmarked	Total godtgjørelse	1.967	2.112	2.188	2.261	2.293	2.388
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,4 %	3,6 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %
Michelsen, Gudrun dødsbo konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse	2.092	2.023	1.192			
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-3,3 %	-41,1 %			
Murud, Liv Krokan ¹⁾ konserndirektør HR og Juridisk	Total godtgjørelse				1.861	2.070	2.230
	Endring total godtgjørelse %				n/a	11,2 %	7,7 %
Nordheim, Vidar konserndirektør risiko og compliance	Total godtgjørelse	2.014	2.197	2.271	2.346	2.379	2.476
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,1 %	3,3 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	Total godtgjørelse	2.052	2.094	2.167	2.322	2.286	2.381
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,1 %	3,5 %	7,2 %	-1,6 %	4,2 %
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	Total godtgjørelse	2.171	2.374	2.481	2.572	2.604	2.711
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,3 %	4,5 %	3,7 %	1,2 %	4,1 %
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse			2.090	2.268	2.307	2.440
	Endring total godtgjørelse %			n/a	8,5 %	1,7 %	5,8 %

¹⁾ Konstituert i stillingen fra 17.01.2020, fast ansatt i stillingen fra 01.04.2021

²⁾ Konstituert i stillingen fra 01.11. 2018 og fast ansatt i stillingen fra 01.05.2019

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2022

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlige godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2022 både for selskapets ansatte og ledende personer. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk.

Tabell over gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall faste årsverk						
Årlig endring	2017 2017 vs 2016	2018 2018 vs 2017	2019 2019 vs 2018	2020 2020 vs 2019	2021 2021 vs 2020	2022 2022 vs 2021
Selskapets øvrige ansatte (fraftrukket ledende personer, tab 1)	639	700	748	750	780	828
Endring %	n/a	9,5 %	6,8 %	0,3 %	4,0 %	6,2 %

6 Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret. Representantskapet fastsetter årlig styrehonorar og honorar per møte. Det er også representantskapet som følger opp, vedtar og reviderer retningslinjene.

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet ble revidert i 2022 og vedtatt i bankens representantskap 29. mars 2022. Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

Ledende personer i henhold til forskriften er her definert som styrets medlemmer, administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

Godtgjøringsutvalget er et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende. De skal på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet. De skal også vurdere eventuelle endringsforslag for prinsipper og konsepter som gjelder lønn og kompensasjon for ledende personer, samt ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør.

De ledende personer som er omfattet av retningslinjene har ikke anledning til å sitte som styremedlem i virksomheten. Skulle det allikevel oppstå interessekonflikter, så har styret vedtatt egen policy som regulerer hvordan slike situasjoner skal behandles.

Årsrapport i henhold til forskriften og retningslinjene vil bli lagt frem for representantskapet.

7 Oppsummering

Oppsummert er selskapets samlede godtgjørelse i overensstemmelse med retningslinjene. Fast lønn er hovedkomponent i alle medarbeiderkategorier. I tråd med dette prinsippet er det ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger for ledende personer. Det er heller ingen form for bonusordninger i foretaket, herunder heller ingen forpliktelser om vurdering av bonus overfor administrerende direktør eller styreleder.

Det er utbetalt engangstillegg til konserndirektør forretningsdrift i 2022.

Det har ikke vært nødvendig å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet i 2022. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fees og det er i 2022 ikke anvendt dette i banken. Banken har heller ikke benyttet sluttvederlag for ledende personer i 2022.

7.1 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til SpareBank 1 Østlandet for regnskapsåret 2022. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b) og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelse.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for representantskapet 30. mars 2023 for endelig vedtak.

Hamar, 2.3.2023

Signaturer fra styrets medlemmer

 Siri J. Strømmevold Styreleder	 Nina Cecilie Strøm Swensson	 Tore Anstein Dobloug
 Sjur Smedstad Ansattrepresentant	 Idun K. Fridtun	 Jørn Eggum
 Catherine Norland Ansattrepresentant	 Alexander S. Lund	 Richard Heiberg Adm. direktør

7.2 Revisorerklæring

Til representantskapet i SpareBank 1 Østlandet

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 Østlandets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet 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 representantskapet. 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 som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 2. mars 2023
Deloitte AS

Henrik Woxholt
Statsautorisert revisor

Dette dokumentet er signert elektronisk