

Saksliste til representantskapets møte 21. mars 2024:

- 1. Åpning av møtet v/ representantskapets leder**
- 2. Valg av to personer til å signere protokollen sammen med møtelederen**
- 3. Godkjenning av innkalling og saksliste**
- ./. 4. Fastsette eksternrevisors godtgjørelse for 2023**
- ./. 5. Godkjenning av årsregnskapet for 2023**
- ./. 6. Fullmakt til opptak av ansvarlig kapital og etterstilt gjeld, samt fullmakt til innfrielse av utestående ansvarlig kapital og etterstilt gjeld**
- ./. 7. Fullmakt til tilbakekjøp av egenkapitalbevis**
- ./. 8. Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023 til veiledende avstemming**
- ./. 9. Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer**
- ./. 10. Valg v/representantskapets valgkomité**
- ./. 11. Honorarfastsettelse v/representantskapets valgkomité**
- ./. 12. Valg v/egenkapitalbeviserhaverenes valgkomité**
- 13. Eventuelt**

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 29.02.2024

SAK: FASTSETTE EKSTERNREVISORS GODTGJØRELSE FOR 2024

Eksternrevisor er godtgjort etter regning for 2024 med kr 1.755.875.

Forslag til vedtak:

Representantskapet fastsatte revisjonshonoraret til Deloitte AS til kr 1.755.875. for revisjon av SpareBank 1 Østlandet AS, for regnskapsåret 2023. Merverdiavgift er inkludert.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 29.02.2024

SAK: GODKJENNELSE AV ÅRSREGNSKAPET FOR 2023

I overensstemmelse med finansforetaksloven og bankens vedtekter foreslår styret at representantskapet godkjenner det framlagte årsregnskapet til SpareBank 1 Østlandet for 2022 med noter og beretninger.

Styret foreslår overfor bankens representantskap et kontantutbytte på 7,80 per egenkapitalbevis, totalt 903 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbeviserne tilsvarende 60 prosent av konsernresultat (majoritetens andel) per egenkapitalbevis etter eierbrøken i tråd med bankens utbyttepolitikk. Videre foreslår styret ovenfor bankens representantskap et kundeutbytte på 381 mill. kroner. Kundeutbyttedmidler som ikke er avhentet innen 31. desember 2024 overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond. Utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 864 mill. kroner og 370 mill. kroner samt at det gjøres avsetning til gavemidler for 2024 på 6 mill. kroner

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok det endelige årsregnskapet og styrets årsberetning for 2023.

Representantskapet vedtok følgende disponering av årsresultatet for 2023:

- ***Det disponeres et kontantutbytte på 7,80 kroner per egenkapitalbevis, totalt 903 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbeviserne tilsvarende 60 prosent av konsernresultat (majoritetens andel) per egenkapitalbevis etter eierbrøken i tråd med bankens utbyttepolitikk.***
- ***Det disponeres et kundeutbytte på 381 mill. kroner. Kundeutbyttedmidler som ikke er avhentet innen 31. desember 2024 overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.***
- ***Utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 864 mill. kroner og 370 mill. kroner.***
- ***Det gjøres avsetning til gavemidler for 2024 på 6 mill. kroner.***

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 29.02.2024

SAK: FULLMAKT TIL OPPTAK AV ANSVARLIG KAPITAL OG ETTERSTILT GJELD, SAMT FULLMAKT TIL INNFRIELSE AV UTESTÅENDE ANSVARLIG KAPITAL OG ETTERSTILT GJELD

Bakgrunn

I henhold til finansforetaksloven § 11-2 skal vedtak om opptak av ansvarlig kapital fattes i representantskapet.

Representantskapet i SpareBank 1 Østlandet fattet 30. mars 2023 følgende vedtak:

«Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å øke bankens ansvarlige kapital. Dette kan gjøres ved opptak innenfor en eller flere av nedenstående kategorier lån:

- a) Ansvarlig lån på inntil kr 1 000 000 000,-*
- b) Evigvarende fondsobligasjonslån på inntil kr 1 000 000 000,-*

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ny etterstilt gjeld som kan konverteres til ny egenkapital:

- c) Etterstilt gjeld på inntil kr 4 000 000 000,-*

Lånene, a), b) og c), kan tas opp i norske kroner eller utenlandsk valuta.

Styret gis videre fullmakt til å søke Finanstilsynet om å tilbakebetale ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld. Fullmakten gjelder frem til 1. april 2024.

Alle tidligere styrefullmakter til opptak av fondsobligasjon, ansvarlige lån og øvrig subordinert gjeld tilbakekalles.»

Styret ber med dette representantskapet om ny fullmakt for opptak av ansvarlig kapital, fullmakt for utstedelse av øvrig etterstilt konvertibel gjeld, samt fullmakt til å søke Finanstilsynet om å innløse, innfri, tilbakebetale eller kjøpe tilbake ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld.

Krav og status kapitaldekning

31.03.2023 økte motsyklikisk kapitalbuffer for banken fra 2,0 % til 2,5 %. Det har gjennom 2023 ikke vært andre endringer i bufferkravene. Totale bufferkrav var da pr utgangen av 2023 på 9,5 %.

07.12.2023 mottok banken Finanstilsynets vedtak om at bankens pilar 2-krav ville øke fra 1,8 % til 1,9 %. Nytt pilar 2-krav gjaldt fra 31.12.2023. I vedtaket ble det presisert at pilar 2-kravet ikke lenger i sin helhet behøver dekkes av ren kjernekapital. Tre fjerdedeler av pilar 2-kravet kan fra og med 31.12.2023 dekkes av kjernekapital, samtidig som tre fjerdedeler av kjernekapitalen skal oppfylles med ren kjernekapital. I praksis betyr endringen at der 100 % av pilar 2-kravet tidligere måtte dekkes av ren kjernekapital, så er det nå bare 56,25 % av kravet som må dekkes av ren kjernekapital.

Inntil 18,75 % kan dekkes med hybridkapital (fondsobligasjoner) og 25 % kan dekkes med tilleggskapital (ansvarlig lån).

Dette ga følgende regulatoriske krav og faktisk kapitaldekning per 31.12.2023:

	<i>Regulatorisk minstekrav pr 31.12.2023</i>	<i>Status pr 31.12.2023</i>	<i>Buffer til regulatorisk minstekrav pr 31.12.2023</i>
<i>Ren kjernekapitaldekning</i>	15,1 %	17,0 %	1,9 %
<i>Kjernekapitaldekning</i>	16,9 %	18,2 %	1,3 %
<i>Totalkapitaldekning</i>	19,4 %	19,9 %	0,5 %

Utestående ansvarlig kapital og behov for utstedelse av ny ansvarlig kapital

Ved utgangen av 2023 hadde banken følgende ansvarlige lån utestående:

<i>ISIN</i>	<i>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</i>	<i>Endelig forfallsdato</i>	<i>Nominelt beløp</i>
NO0010862014	10.09.2024	10.09.2029	400.000.000
NO0012720939	12.10.2027	12.10.2032	500.000.000
NO0012843053	22.08.2028	22.08.2033	500.000.000
Totalt			1.400.000.000

I tillegg hadde banken følgende evigvarende fondsobligasjonslån utestående:

<i>ISIN</i>	<i>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</i>	<i>Endelig forfallsdato</i>	<i>Nominelt beløp</i>
NO0010862006	10.09.2024	Evigvarende	300.000.000
NO0010885049	16.06.2025	Evigvarende	350.000.000
NO0011108896	29.09.2026	Evigvarende	350.000.000
Totalt			1.000.000.000

Det vil være behov for å refinansiere det ansvarlige lånet som forfaller i september 2024. Ut over dette vil behovet for nye utstedelser av ansvarlig kapital gjennom 2024 avhengig av bankens vekst, løpende inntjening og utbyttebetalinger. Regelendringen om bruk av kjerne- og tilleggskapital for dekning av pilar 2-kravet tilsier også økt bruk av ansvarlig kapital for optimal kapitaltilpassing.

På grunn av nye regulatoriske krav til søknad om opptak og innfrielse av ansvarlig kapital (og etterstilt gjeld) har Finanstilsynet påberopt seg lenger behandlingstid enn tidligere. For å sikre nødvendig fleksibilitet i forbindelse med søknad om opptak og innfrielse av ansvarlig kapital, er det ønskelig med utvidet varighet på fullmakten fra representantskapet. Administrasjonen foreslår derfor en varighet på fullmakten ut 2025, og ikke bare frem til neste ordinære representantskap. Det presiseres at fullmakten uansett kan trekkes tilbake eller endres ved neste representantskapsmøte.

Fusjonen med Totens Sparebank vil medføre et ønske om å samordne opptak av ansvarlig kapital i perioden fra endelig vedtak om fusjon i bankenes generalforsamling/representantskap frem til juridisk fusjon. De ovennevnte forhold medfører at det er ønskelig å øke beløpet i fullmakten for opptak av ansvarlig kapital.

Styret ber derfor representantskapet om en fullmakt for opptak av inntil 2 milliarder kroner i ansvarlig lån og inntil 2 milliarder kroner i evigvarende fondsobligasjonslån.

Status og behov for utstedelse av etterstilt gjeld

Banken var ved utgangen av 2023 ferdig med overgangsperioden for oppbygging av etterstilt gjeld. Kravet til etterstilling kan dekkes av egenkapital, ansvarlig kapital og senior etterstilt gjeld. Ved utgangen 2023 var dette kravet 29,3 % av «justert beregningsgrunnlag» definert i kapitaldekningsregelverket.

Gjennom 2023 har banken utstedt 3 milliarder kroner i senior etterstilt gjeld, og ved utgangen av året hadde banken en beholdning på 9,5 milliarder kroner utestående.

Dette ga følgende status per 31.12.2023:

	<i>Regulatorisk krav pr 31.12.2023</i>	<i>Status pr 31.12.2023</i>	<i>Buffer til regulatorisk krav pr 31.12.2023</i>
<i>Summen av ansvarlig kapital og etterstilt gjeld som andel av risikovektede eiendeler</i>	29,3 %	30,8 %	1,5 %
<i>Summen av ansvarlig kapital og konvertibel gjeld (MREL) i prosent av risikovektede eiendeler</i>	36,3 %	62,6 %	26,3 %

Bakgrunnen for bufferne til regulatorisk krav for summen av ansvarlig kapital og etterstilt gjeld, skyldes at bankens rating fra Moody's også er avhengig av hvor mye etterstilt gjeld banken har utstedt. Banken ønsker å opprettholde dagens høye rating i tråd med målsettingene. En slik tilpasning forventes å gi en besparelse i samlet finansieringskostnad over tid.

Markedsforholdene varierer over tid, og i tillegg er det noe usikkerhet i utviklingen i beregningsgrunnlaget. Det er derfor ønskelig med en viss fleksibilitet i fullmakten for å sikre riktig timing og dermed lavest mulig finansieringskostnad.

Størrelsen på fullmakten er foreslått uendret fra tidligere år, da den anses tilstrekkelig gitt status og forventede behov.

Styret ber derfor representantskapet om en fullmakt for opptak av ny etterstilt gjeld på 4 milliarder kroner.

Forslag til vedtak

I overensstemmelse med finansforetaksloven § 11-2, som sier at «Vedtak om eller fullmakt til å oppta ansvarlig kapital treffes av generalforsamlingen med flertall som for vedtektsendring», samt Finanstilsynets tolkning av samme paragraf vedrørende opptak av konvertibel etterstilt gjeld, traff representantskapet slikt vedtak:

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ansvarlige kapital. Dette kan gjøres ved opptak innenfor en eller flere av nedenstående kategorier lån:

- a) Ansvarlig lån på inntil kr 2 000 000 000,-***
- b) Evigvarende fondsobligasjonslån på inntil kr 2 000 000 000,-***

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ny etterstilt gjeld som kan konverteres til ny egenkapital:

- c) Etterstilt gjeld på inntil kr 4 000 000 000,-***

Lånene, a), b) og c), kan tas opp i norske kroner eller utenlandsk valuta.

Styret gis videre fullmakt til å søke Finanstilsynet om å innløse, innfri, tilbakebetale eller kjøpe tilbake ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld.

Fullmakten gjelder frem til 31. desember 2025.

Alle tidligere styrefullmakter til opptak av fondsobligasjon, ansvarlige lån og øvrig subordinert gjeld tilbakekalles.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 08.02.2024

SAK: FULLMAKT TIL TILBAKEKJØP AV EGENKAPITALBEVIS

Innledning

Det vises til sak om «Tilbakekjøp av egenkapitalbevis» i representantskapsmøte 30. mars 2023 hvor representantskapet fattet følgende vedtak:

- 1) Banken kan i en eller flere omganger erverve og/eller ta pant i egenkapitalbevis med samlet pålydende inntil NOK 289 574 473, tilsvarende 5 % av bankens vedtektsfestede eierandelskapital.*
- 2) Det beløp som skal betales for hvert egenkapitalbevis som erverves skal være minimum NOK 1 og maksimalt NOK 250.*
- 3) Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten skal blant annet kunne benyttes til bruk for spareordning for bankens ansatte.*
- 4) Fullmakten kan benyttes fra det tidspunkt den er godkjent av Finanstilsynet, og representantskapets beslutning i tillegg er registrert i Foretaksregisteret. Fullmakten erstatter gjeldende fullmakt fra det tidspunkt representantskapets beslutning er registrert i foretaksregisteret.*
- 5) Fullmakten skal gjelde til 31.12.2024 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2024, likevel senest 30. juni 2024.*

En videreføring av adgangen til tilbakekjøp krever et nytt vedtak i representantskapet om styrefullmakt til tilbakekjøp av egne egenkapitalbevis og godkjennelse fra Finanstilsynet.

Som ved fjorårets behandling søkes det også denne gang om en utvidelse av tidshorisonen for fullmakten. Dette for å ta høyde for en mulig forlengelse av spareordningen for bankens ansatte i bankens egenkapitalbevis i tråd med bankens godtgjørelsespolitikk. Det bes om at fullmakten får en varighet frem til utgangen av 2025, mot normal varighet frem til neste representantskapsmøte. Dette da en eventuell forlengelse av dagens spareordning med ytterligere 12 måneder vil innebære at banken vil ha behov for å kjøpe tilbake egenkapitalbevis under spareordningen helt frem til og med 4. kvartal 2025.

Erfaringen fra tilbakekjøp i forbindelse med spareordningen i SPOL for konsernets ansatte i 2021 var at det tidligere prisintervallet «minimum NOK 50 og maksimalt NOK 150» var svært nære å bli for snevert som følge av en svært sterk prisutvikling i SPOL gjennom 2021. Det ble

derfor vedtatt en økning i beløpsintervallet for tilbakekjøp ved representantskapets behandling 29. mars 2022 til 1-250 kroner per egenkapitalbevis, noe som fortsatt er gjeldende. Denne beløpsgrensen forelås videreført med hensikt å unngå at banken havner i en situasjon hvor det må innkalles til et ekstraordinært representantskapsmøte for å kunne honorere spareordningen for de ansatte ved sterk kursutvikling i SPOL.

Nærmere om forslaget til tilbakekjøp av egenkapitalbevis

Det følger av finansforetaksloven § 10-5 (2) jf. allmennaksjeloven § 9-4 at representantskapet med flertall som for vedtektsendringer kan vedta å gi styret fullmakt til å erverve egne egenkapitalbevis i samsvar med reglene i allmennaksjeloven (asal.) § 9-2, annet og tredje ledd, § 9-3 annet punktum samt §§ 9-4 - 9-8. Banken kan erverve egenkapitalbevis slik at bankens beholdning av egenkapitalbevis etter ervervet ikke overstiger 10 prosent av vedtektsfastsatt eierandelskapital. Det kan kun erverves egne egenkapitalbevis dersom bankens frie egenkapital etter den siste fastsatte balansen overstiger vederlaget som skal ytes for egenkapitalbevisene.

De nærmere rammene for fullmakten følger av allmennaksjeloven § 9-4. Fullmakten skal gjelde for et bestemt tidsrom, som ikke kan være lenger enn to år. Fullmakten skal angi den høyeste pålydende verdien av de egenkapitalbevis banken i alt kan kjøpe, og det minste og høyeste beløp som kan betales for egenkapitalbevisene. Representantskapet skal også angi på hvilke måter erverv og avhendelse av egne egenkapitalbevis kan skje.

Fullmakten kan ikke benyttes før den er godkjent av Finanstilsynet og registrert i Foretaksregisteret.

På denne bakgrunn ber styret representantskapet om fullmakt til å kjøpe tilbake egenkapitalbevis på nærmere vilkår som fremgår av forslaget til vedtak nedenfor.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok følgende om erverv av egne egenkapitalbevis:

- 1) Banken kan i en eller flere omganger erverve og/eller ta pant i egenkapitalbevis med samlet pålydende inntil NOK 289 574 473, tilsvarende 5 % av bankens vedtektsfestede eierandelskapital**
- 2) Det beløp som skal betales for hvert egenkapitalbevis som erverves skal være minimum NOK 1 og maksimalt NOK 250.**
- 3) Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten skal blant annet kunne benyttes til bruk for spareordning for bankens ansatte.**
- 4) Fullmakten kan benyttes fra det tidspunkt den er godkjent av Finanstilsynet, og representantskapets beslutning i tillegg er registrert i Foretaksregisteret. Fullmakten erstatter gjeldende fullmakt fra det tidspunkt representantskapets beslutning er registrert i foretaksregisteret.**
- 5) Fullmakten skal gjelde til 31.12.2024 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2024, likevel senest 30. juni 2024.**

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 29.02.2024

SAK: Rapport om GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER 2023 til veiledende avstemming

Nye retningslinjer og rapport om lønn og godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper trådte i kraft i 1. januar 2021 og erstattet de gjeldende reglene om retningslinjer for lønnspolitikken. Dette reguleres i allmennaksjeloven § 6-16a og b, og ny forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Allmennaksjeloven § 6-16 b innebærer krav om at styret for hvert regnskapsår skal utarbeide en rapport om godtgjørelse til ledende personer. Rapporten skal omhandle etterlevelse av «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer» vedtatt av representantskapet, og det skal gis en samlet oversikt over utbetalt og inntæktende lønn og godtgjørelse som omfattes av retningslinjene.

Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår. Representantskapet skal avholde en rådgivende avstemming over rapporten. Dette innebærer at representantskapet ikke skal godkjenne rapporten, men kan gi sine synspunkter.

I påfølgende årsrapport skal styret redegjøre for hvordan eventuelle råd og synspunkter fra representantskapet er hensyntatt. Rapporten skal være tilgjengelig på bankens nettside. Revisor skal før rapporten behandles i representantskapet kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter lov og forskrift.

Styret har på denne bakgrunn utarbeidet en rapport om godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2023.

Ledende personer omfatter medlemmer av styret, konsernsjef og konsernledelsen. Revisor har kontrollert rapporten for 2023 og har ikke kommet med merknader.

Forslag til vedtak:

Representantskapet avholdt rådgivende avstemming over Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023 og sluttet seg til rapporten uten ytterligere merknader.

Vedlagt saken følger:

- Rapport om fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer for 2023
- Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer – vedtatt av representantskapet

Rapport godtgjørelse ledende personer 2023 SpareBank 1 Østlandet



Innhold

1	Bakgrunn.....	3
1.1	Formål med godtgjøringsordningen.....	3
1.2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2023	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 2022 og 2023	6
3.4	Godtgjørelse til styret for 2022 og 2023.	7
3.5	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2023	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 2022 og 2023	11
4.5	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2023	12
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2023	12
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 inntøynende 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 aksjeverdbasert 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 2023

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2023 et konsernresultat etter skatt på 2 222 mill. kroner mot 1 948 mill. kroner i 2022. Egenkapitalavkastningen for 2023 ble 11,3 prosent mot 10,5 prosent for 2022.

Banken har hatt god vekst i utlån og innskudd gjennom året og dette bidro til økning i bankens samlede renteinntekter i 2023. Det er hovedsakelig renteinntektene som trekker konsernresultatet i positiv retning, mens høyere kredittap, økte kostnader og reduserte provisjonsinntekter fra kredittforetak bidro motsatt vei.

Kunder har fortsatt behov for lån til sine ulike prosjekter, og utlånsveksten i konsernet ble samlet sett på 5,3 prosent siste 12 måneder. Sparingen blant kunder er fortsatt god til tross for en noe strammere økonomi både for husholdningene og i bedriftene og ble 7,8 prosent siste 12 måneder.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 17,0 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 16,1 prosent.

SpareBank 1 Østlandets styre foreslår å disponere 60 prosent av konsernets overskudd til eiere og kunder. Beslutningen om overskuddsdeling tas av bankens representantskap den 21. mars. Styret foreslår et utbytte på 903 millioner kroner til eierne. Kontantutbyttet blir 7,80 kroner per egenkapitalbevis. Videre foreslår styret ovenfor representantskapet å utbetale et kundeutbytte på 381 (306) millioner kroner, det høyeste beløpet siden lanseringen av kundeutbyttet i 2017. Til sammen har banken i løpet av disse årene utbetalt over 1,8 milliarder kroner i kundeutbytte til sine kunder.

Tabell 1: SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

Tabell 1 - Tabell over selskapets resultat da siste seks rapporterte regnskapsår (RSV)													
(Tall i hele 1 000 000)													
	Resultat etter skatt							Endring %					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018-2017	2019-2018	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
SpareBank 1 Østlandet AS	1 102	1 447	1 856	1 342	1 876	1 982	2 559	31,4	28,2	-27,7	39,8	5,7	29,1
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1 263	1 414	1 928	1 608	2 022	1 948	2 222	11,9	36,4	-16,6	25,7	-3,6	14,1

2 Overordnet utvikling i godtgjørelse

2.1 Styret

Styret velges av SpareBank 1 Østlandets representantskap. Styret består av styreleder, sju styremedlemmer, hvorav to ansattrepresentanter. I mars 2023 ble 3 styremedlemmer gjenvalgt. 5 styremedlemmer var ikke på valg.

SpareBank 1 Østlandet praktiserer en årlig justering av styrehonorarer som beslattes 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 3,3 prosent for styremedlemmer og 4,25 prosent for styreleder. Fast honorar for styrets ulike arbeidsutvalg ble i gjennomsnitt økt med 15 prosent.

Samlet godtgjørelse til styret har økt fra NOK 2.612.050 i 2022 til NOK 2.966.964 i 2023. Godtgjørelsen til styrets leder beløp seg til NOK 602.000 i 2023 (NOK 509.000 i 2022).

2.2 Ledelsen

Konsernledelsen består av konsernsjef og 9 konserndirektører. Konsernledelsens godtgjørelse i 2023 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i mars 2023. Fastlønn til konsernledelsen utgjorde NOK 26.944.047 (NOK 26.060.072 i 2022). Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsresultater og individuelle prestasjoner fra lederne. Gjennomsnittlig fast regulering for konserndirektørene er på 3,4%.

Fastlønn til administrerende direktør i 2023 utgjorde NOK 4.906.861,- (NOK 4.761.985,- i 2022). Økningen på 3,0% i fastlønn sammenlignet med 2022 er et resultat av solide forretningsresultater og gode individuelle prestasjoner fra administrerende direktør.

2.3 Tilbakemelding fra aksjonærene

Representantskapet tok i mars 2023 godtgjørelsesrapporten fra 2022 til etterretning uten vesentlige innspill eller kommentarer. Representantskapet vil bli forelagt rapporten for 2023 i sitt møte 21. mars 2024.

3 Godtgjørelse til Styret

3.1 Godtgjørelsesprinsipper

Styrets godtgjørelse ble vedtatt på forrige ordinære representantskapsmøte i mars 2023, og det har ikke vært avvik fra dette i 2023.

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 2022 og 2023

Det praktiseres justering av honorarsatser i tråd med den generelle lønnsutviklingen for ledende ansatte i selskapet og tilpasning av honorarer i forhold til sammenlignbare foretak. Endringer av honorarsatser vises i tabell 3.

Tabell 3: Honorarsatser

	Honorarsatser - fast			Honorarsatser – pr møte		
	2022	2023	Økning%	2022	2023	Økning%
Styret						
Leder	475.000	495.000	4,2			
Nestleder	175.000	180.000	2,9	8.500	9.000	5,9
Medlemmer	140.000	145.000	3,6	8.500	9.000	5,9
Fast møtende varamedlem	75.000	77.500	3,3	4.500	9.000	100
Første varamedlem	30.000	31.000	3,3	9.500	9.000	-5,3
Øvrige varamedlemmer				9.500	9.000	-5,3
Valgkomitéene						
Leder	19.000	30.000	57,9	8.500	5.000	-41,2
Medlemmer	0	15.000		7.500	5.000	-33,3
Varamedlemmer				7.500	5.000	-33,3
Revisjonsutvalget og risikoutvalget						
Leder	33.500	37.000	10,4	4.500	5.000	11,1
Medlemmer	15.000	18.000	20,0	4.500	5.000	11,1
Godtgjørelsesutvalget						
Leder				4.500*	5.000*	11,1
Medlemmer				4.500*	5.000*	11,1

*Dersom møter faller utenom styremøtedatoer

3.4 Godtgjørelse til styret for 2022 og 2023.

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 og nåværende styremedlemmer har mottatt i løpet av 2022 og 2023.

Tabell 4: Styregodtgjørelse 2022 og 2023

Godtgjørelse til styremedlemmer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på styremedlemmer		1			2		3	4	5	6		7	8	9
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Ekstra-ordinære gjenstander	Pensjons-kostnad	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾		
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel			
Strømmevold, Siri J.	2023				602				602	0 %	100 %			3845
Styreleder	2022				509				509	0 %	100 %			3845
Strøm Swensson, Nina Cecilie	2023				399				399	0 %	100 %		8 580	4132
nestleder	2022				385				385	0 %	100 %		8 744	4132
Dobloug, Tore-Anstein	2023				403				403	0 %	100 %		13 202	
styremedlem	2022				350				350	0 %	100 %		15 151	
Lund, Alexander Sandberg	2023				352				352	0 %	100 %			4286
styremedlem	2022				328				328	0 %	100 %			4286
Eggum, Jørn	2023				242				242	0 %	100 %			
styremedlem	2022				230				230	0 %	100 %			
Helmlil, Roger	2023													
styremedlem	2022				56				56	0 %	100 %			
Fridtun, Idun	2023				278				278	0 %	100 %			450
styremedlem	2022				188				188	0 %	100 %		1 830	450
Norland, Catherine	2023				284				284	0 %	100 %			337
styremedlem	2022				201				201	0 %	100 %			194
Smedstad, Sjur	2023				301				301	0 %	100 %		6 268	1763
styremedlem	2022				192				192	0 %	100 %		6 385	1478
Ottinsen, Vibeke Hanvold	2023												2 657	2134
styremedlem	2022				24				24	0 %	100 %		2 727	1896
Larsen, Espen Bjørklund	2023												4 700	672
styremedlem	2022				81				81	0 %	100 %		4 806	387
Vestvik, Guro Nina	2023													
styremedlem	2022				69				69	0 %	100 %			346
Stenersen, Mari	2023				23				23	0 %	100 %			
styremedlem	2022													
Skoghaug, Sissel Merete	2023				84				84	0 %	100 %		2 923	
styremedlem	2022													

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

3.5 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 5: Godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 7 rapporterte regnskapsår

Tabell over godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 7 rapporterte regnskapsår								
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Strømmevold, Siri J., Styreleder	Total godtgjørelse	341	317	361	358	359	509	602
	Endring %		-7,3 %	13,9 %	-0,8 %	0,4 %	41,9 %	18,3 %
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	Total godtgjørelse	287	253	286	302	307	385	399
	Endring %		-11,7 %	12,8 %	5,8 %	1,7 %	25,3 %	3,7 %
Dobloug, Tore-Anstein	Total godtgjørelse			180	282	280	350	403
	Endring %				56,8 %	-0,8 %	25,1 %	15,2 %
Lund, Alexander Sandberg	Total godtgjørelse	18	52	193	272	270	328	352
	Endring %		195,5 %	271,4 %	41,0 %	-0,9 %	21,7 %	7,2 %
Eggum, Jørn	Total godtgjørelse	128	33	103	97	125	230	242
	Endring %		-74,3 %	211,5 %	-5,5 %	28,3 %	84,3 %	5,4 %
Heimli, Roger	Total godtgjørelse					62	56	
	Endring %						-9,9 %	
Fridtun, Idun	Total godtgjørelse						188	278
	Endring %							48,3 %
Norland, Catherine	Total godtgjørelse						201	284
	Endring %							41,3 %
Smedstad, Sjur	Total godtgjørelse						192	301
	Endring %							56,7 %
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 %					
Stenersen, Mari	Total godtgjørelse							23
	Endring %							
Skoghaug, Sissel Merete	Total godtgjørelse							84
	Endring %							

4 Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelsesprinsipper

Konsernledelsens godtgjørelse i 2023 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i 2023. 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 besluttet 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 aksjevedtatt 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.
Naturalytelser	ja	Se avsnitt om naturalytelser. 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 2023 vedtok styret å gi engangstillegg på kr 30.000,- til en ansatt med kontrolloppgaver, 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 pensjonsavtale som gir en årlig driftspensjon tilsvarende 5,47 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) i 10 år fra fratreddesdato i tillegg til selskapets ordinære innskuddspensjonsordning med maksimal opptjening for inntekter inntil 12 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 2022 og 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt i løpet av 2022 og 2023.

Tabell 7: Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret																		
Navn på ledende person, stilling	År	1			2		3	4	5	6		7	8	9				
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse					Ekstraordinære gjenstander	Pensjonskostnad				Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾
		Fastlønn	Gebyrer (fee)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel										Fast	Variabel	
Helberg, Richard administrerende direktør	2023	4.907		139				142	5.188	100 %	0 %	781	17	114210 2)				
	2022	4.762		126				138	5.026	100 %	0 %	806	2.967	113925 2)				
Bolstad, Geir-Egil konserndirektør økonomi og finans	2023	3.025		204				188	3.418	100 %	0 %	605	10.677	44441				
	2022	2.937		163				179	3.279	100 %	0 %	630	8.975	44156				
Gisnås, Kari Elise konserndirektør Personmarked	2023	2.646		36				181	2.863	100 %	0 %	504	5.172	3727				
	2022	2.558		25				174	2.756	100 %	0 %	527	5.472	3442				
Holberg, Dag Arne konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	2023	2.637		42				143	2.817	100 %	0 %	204	2.402	7806				
	2022	2.539		23				142	2.705	100 %	0 %	197	3.002	7521				
Møjlønder-Larsen, Espen konserndirektør Org.marked og Kapitalmarked	2023	2.137		243				180	2.559	100 %	0 %	8	5.822	6980				
	2022	2.070		148				170	2.388	100 %	0 %	0	6.011	6695				
Murud, Liv Krokan konserndirektør HR og juridisk	2023	2.095		37				202	2.333	100 %	0 %	59	955	4048				
	2022	2.015		22				193	2.230	100 %	0 %	56	1.030	3763				
Nordheim, Vidar konserndirektør Risiko og compliance	2023	2.373		43				165	2.580	100 %	0 %	0	1.815	9732				
	2022	2.295		22				159	2.476	100 %	0 %	0	2.478	8497				
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	2023	2.263		46				182	2.491	100 %	0 %	0	3.807	4198				
	2022	2.181		23				177	2.381	100 %	0 %	0	3.619	3913				
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	2023	2.613		98				170	2.881	100 %	0 %	395	24.808	3536				
	2022	2.530		21				160	2.711	100 %	0 %	376	21.181	3442				
Ørbæk, Elin B. Konserndirektør Forretningsdrift	2023	2.255		53				190	2.497	100 %	0 %	50	3.855	2274				
	2022	2.173		30	50			187	2.440	98 %	2 %	50	2.695	1989				

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 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 8: Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 7 rapporterte regnskapsår

Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 7 rapporterte regnskapsår								
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Heiberg, Richard administrerende direktør	Total godtgjørelse	6.133	4.497	4.685	4.832	4.884	5.026	5.188
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-26,7 %	4,2 %	3,1 %	1,1 %	2,9 %	3,2 %
Bølstad, Geir-Egil konserndirektør økonomi og finans	Total godtgjørelse	2.810	2.923	3.009	3.111	3.150	3.279	3.418
	Endring total godtgjørelse %	n/a	4,0 %	3,0 %	3,4 %	1,3 %	4,1 %	4,2 %
Gisnås, Karl Elise konserndirektør personmarked	Total godtgjørelse	2.228	2.416	2.518	2.613	2.652	2.756	2.863
	Endring total godtgjørelse %	n/a	8,4 %	4,3 %	3,8 %	1,5 %	3,9 %	3,9 %
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	Total godtgjørelse	2.254	2.415	2.487	2.564	2.607	2.705	2.817
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,2 %	2,9 %	3,1 %	1,7 %	3,8 %	4,1 %
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	2.559
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,4 %	3,6 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	7,2 %
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	2.333
	Endring total godtgjørelse %				n/a	11,2 %	7,7 %	4,6 %
Nordheim, Vidar konserndirektør risiko og compliance	Total godtgjørelse	2.014	2.197	2.271	2.346	2.379	2.476	2.580
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,1 %	3,3 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	4,2 %
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	Total godtgjørelse	2.052	2.094	2.167	2.322	2.286	2.381	2.491
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,1 %	3,5 %	7,2 %	-1,6 %	4,2 %	4,6 %
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	Total godtgjørelse	2.171	2.374	2.481	2.572	2.604	2.711	2.881
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,3 %	4,5 %	3,7 %	1,2 %	4,1 %	6,3 %
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse			2.090	2.268	2.307	2.440	2.497
	Endring total godtgjørelse %			n/a	8,5 %	1,7 %	5,8 %	2,3 %

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 2017-2023

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlige godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2023 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	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Selskapets øvrige ansatte (fratrukket ledende personer, tab 1)	639	700	748	750	780	828	866
Endring %	n/a	9,5 %	6,8 %	0,3 %	4,0 %	6,2 %	4,5 %

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 2023 og vedtatt i bankens representantskap i mars 2023. 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 har ikke vært nødvendig å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet i 2023. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fees og det er i 2023 ikke anvendt dette i banken. Banken har heller ikke benyttet sluttvederlag for ledende personer i 2023.

7.1 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til SpareBank 1 Østlandet for regnskapsåret 2023. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b) og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelse.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for representantskapet 21. mars 2024 for endelig vedtak.

Hamar, 29.02.2024

Signaturer fra styrets medlemmer



Siri J. Strømmevold
Styreleder



Nina Cecilie Strøm Swensson



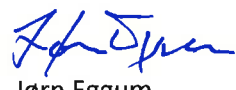
Tore Anstein Dobloug



Sjur Smedstad
Ansattrepresentant



Idun K. Fridtun



Jørn Eggum



Catherine Norland
Ansattrepresentant



Alexander S. Lund



Richard Heiberg
Adm. direktør

Til representantskapet i SpareBank 1 Østlandet

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE 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 Østlandet sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

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. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarden og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 lønnrapporten 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 lønnrapporten, 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, 29. februar 2024
Deloitte AS

Henrik Woxholt
statsautorisert revisor

Dette dokumentet er signert elektronisk

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet

For vedtak i representantskapet 30.3.2023

REVISJONSHISTORIKK

Dato	Beskrivelse	Forfatter	Godkjent
4.februar 2021	Administrasjonens forslag til retningslinjer distribueres til styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Godtgjøringsutvalget innstiller overfor styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Styret innstiller overfor representantskapet	Eldar Kjendlie	
25.mars 2021	Representantskapet vedtar retningslinjene	Eldar Kjendlie	
23.februar 2022	Styret innstiller overfor representantskapet. Endret definisjon av ledende personer etter innspill fra eksternrevisor. Skal inkludere styrets medlemmer. Beskriver også hvordan styrets medlemmer godtgjøres.	Liv Krokan Murud	
29.mars 2022	Representantskapet vedtar reviderte retningslinjer	Liv Krokan Murud	<u>Representant skapet</u>
<u>30.3.2023</u>	<u>Regelverksendringer krever mindre korrigeringer/endringer.</u>	<u>Liv Krokan Murud</u>	

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 medlemmer av styret, administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er utledet av Godtgjøringsordningen som er et viktig strategisk virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokeres for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

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 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.

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.

Godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

Elementer i godtgjørelse til administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe

a) Fast lønn

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.

b) 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. Det er etablert egen avtale med administrerende direktør som er beskrevet og rapportert i virksomhetens årsberetning.

c) Styrehonorar

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.

d) Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av øvrige ansattordninger på lik linje med øvrige 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.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Det skal herunder 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.

Virksomheten benytter ikke sign-on fees. Som hovedregel heller ikke sluttvederlag. Hvis dette unntaksvis benyttes skal det være i tråd med prinsippene og kravene for sluttvederlag i EBA/GL/2021/04.

Av sårbarhetsmessige og konkurransemessige hensyn avtales det forlenget gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for konserndirektører, men uten særskilte rettigheter eller forpliktelser for øvrig.

Elementer i godtgjøring til styrets medlemmer

Styrehonorar besluttet av representantskapet og består av en fast godtgjørelse for styrevervet i tillegg til faste honorarsatser per møte.

Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Herværende retningslinjer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret.

Det er etablert eget Godtgjøringsutvalg som arbeider innenfor instruks vedtatt av styret. Godtgjøringsutvalget vil på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon for ledende personer.

Godtgjøringsutvalget er videre et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør, samt i forhold til å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende.

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.



TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 29.02.2024

SAK: Endring i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Styret har behandlet reviderte retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i styremøte 29. februar 2023 med forslag til endringer i pensjonsordninger over 12G. Forslag til endringer framgår av vedlagte endringsmarkerte retningslinjer.

Forslag til endringer i pensjonsordningene over 12 G er basert på sammenligning av pensjonsordningene i banker det er naturlig å sammenligne med. Endringene må også sees i sammenheng med endringer i pensjonsordningene for lønn mellom 7,1-12G som treffer bredere i organisasjonen. Styret stiller seg bak forslaget til endrede retningslinjer og legger disse fram for representantskapet til godkjennelse.

Forslag til vedtak:

Representantskapet besluttet retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse av ledende personer som fremlagt.

Vedlagt saken følger:

- Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer - endringsmarkert

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet

For behandling i styret 29.2.2024

For vedtak i representantskapet 21.3.2024

~~*Vedtatt i representantskapet 30.3.2023*~~

REVISJONSHISTORIKK

Dato	Beskrivelse	Forfatter	Godkjent
4.februar 2021	Administrasjonens forslag til retningslinjer distribueres til styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Godtgjøringsutvalget innstiller overfor styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Styret innstiller overfor representantskapet	Eldar Kjendlie	
25.mars 2021	Representantskapet vedtar retningslinjene	Eldar Kjendlie	
23.februar 2022	Styret innstiller overfor representantskapet. Endret definisjon av ledende personer etter innspill fra eksternrevisor. Skal inkludere styrets medlemmer. Beskriver også hvordan styrets medlemmer godtgjøres.	Liv Krokan Murud	
29.mars 2022	Representantskapet vedtar reviderte retningslinjer	Liv Krokan Murud	Representant skapet
2.3.2023	Styret innstiller overfor Representantskapet. Regelverksendringer krever mindre korrigeringer/endringer.	Liv Krokan Murud	Representant skapet
<u>29.2.2024</u>	<u>Styret innstiller overfor Representantskapet. Innføring av pensjon for årslønn over 12G.</u>		

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 medlemmer av styret, administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er utledet av Godtgjøringsordningen som er et viktig strategisk virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokeres for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

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 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.

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.

Godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

Elementer i godtgjørelse til administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe

a) Fast lønn

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.

b) Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G. For avtalt årslønn ut over 12 G er det etablert en egen avtale. 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. Det er etablert egen avtale med administrerende direktør som er beskrevet og rapportert i virksomhetens årsberetning.

c) Styrehonorar

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.

d) Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av øvrige ansattordninger på lik linje med øvrige 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.

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

Virksomheten benytter ikke sign-on fees. 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.

Av sårbarhetsmessige og konkurransemessige hensyn avtales det forlenget gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for konserndirektører, men uten særskilte rettigheter eller forpliktelser for øvrig.

Elementer i godtgjøring til styrets medlemmer

Styrehonorar besluttet av representantskapet og består av en fast godtgjørelse for styrevervet i tillegg til faste honorarsatser per møte.

Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Herværende retningslinjer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret.

Det er etablert eget Godtgjøringsutvalg som arbeider innenfor instruks vedtatt av styret. Godtgjøringsutvalget vil på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon for ledende personer.

Godtgjøringsutvalget er videre et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør, samt i forhold til å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende.

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.

TIL: Representantskapet

FRA: Representantskapets valgkomite

DATO: 22.02.2023

SAK: INNSTILLING PÅ VALG AV TILLITSVALGTE

Valgkomiteen har bestått av følgende personer:

Siv Nytrøen Reiten (leder)	innskytterrepresentant
Kari Heggelund	innskytterrepresentant
Mona Cicilie Stormoen	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud	egenkapitalbeviserrepresentant
Mette Solbergseter	ansattrepresentant

Innledning

Årets valg er preget av at det må tas hensyn til vedtatt sammenslåing med Totens Sparebank slik dette kommer til uttrykk i fusjonsplanen kapittel 8. I det følgende gis derfor en kort orientering om de tilpasninger for styre og representantskap som gjennomføring av sammenslåing vil medføre.

Nytt styremedlem

Ifølge fusjonsplanen pkt 8.4 skal dagens styreleder i Totens Sparebank, Geir Stenseth, velges som nytt styremedlem i den fusjonerte banken for en periode på to år og med rett til gjenvalg for ytterligere to år, uten hensyn til lovkrav om representasjon utover egnethet. Dersom Stenseth fratrer eller er ute av stand til å inneha styrevervet i hele funksjonsperioden skal Totens Sparebankstiftelse ha rett til å utpeke et nytt styremedlem til erstatning for Stenseth for den gjenværende perioden. Valgkomiteen har på denne bakgrunn innstilt Stenseth som nytt styremedlem for en periode på 2 år slik det framgår av innstilling nedenfor. På denne måten blir han i medhold av fusjonsplanen formelt valgt før sammenslåing gjennomføres og under forutsetning av at sammenslåing gjennomføres. Stenseth blir da et nytt styremedlem slik at styret økes fra 8 til 9 personer.

Ny observatør fra de ansatte i styret

Ifølge fusjonsplanen pkt 8.4 vil hovedtillitsvalgt i Totens Sparebank, Kim Gøran Hårstadsveen, fra gjennomføring av sammenslåingen ha en rolle som observatør i styret med talerett, men uten stemmerett, frem til neste ordinære styrevalg i 2026, jf. arbeidsmiljøloven § 16-7. Fra dette tidspunkt velges 2 medlemmer med varamedlemmer av og blant de ansatte i henhold til de ordinære valgeregler. Valgkomiteen har på denne bakgrunn innstilt Stenseth som observatør for en periode på 2 år slik det framgår av innstilling nedenfor.

Representantskapets innskytterrepresentanter.

Ifølge fusjonsplanen pkt 8.1 skal dagens valgdistrikt Hedmarken/Oppland med 6 innskytterrepresentanter splittes i to valgdistrikter, Hedmarken med 4 innskytterrepresentanter og Oppland med 2 innskytterrepresentanter og tilsvarende antall varamedlemmer. I forbindelse med Sammenslåingen velger innskyterne i Totens Sparebank de 2 innskytterrepresentantene og 2 vararepresentantene for Oppland valgdistrikt. Disse valgene skal skje før Sammenslåing gjennomføres og følge ordinære valgeregler så langt de passer. Valgkomiteen i SpareBank 1 Østlandet har på denne bakgrunn avklart med 2 innskytterrepresentanter og 2 vararepresentanter at disse trer ut av valgdistrikt Hedmarken/Oppland slik at nye valgdistrikt Hedmark har 4 innskytterrepresentanter og

tilsvarende antall varamedlemmer før sammenslåing gjennomføres. De som trer ut, er representantene Inger Johanne Reiestad Hansen og Bodil Andersen samt vararepresentantene Frode Iversen og Guro Oudenstad Strætkvern. Fra Totens Sparebank vil medlemmer og varamedlemmer til nye Oppland valgdistrikt bli meddelt før sammenslåing gjennomføres.

Representantskapets ansattvalgte representanter

Ifølge fusjonsplanen pkt 8.1 skal de ansatte i Totens Sparebank velge ett medlem og ett varamedlem til representantskapet, mens ett medlem og ett varamedlem i SpareBank 1 Østlandet fratrer. Dette valget skal skje før sammenslåingen og følge ordinære valgeregler så langt de passer. Valgkomiteen er orientert om at de ansattes valgstyre i SpareBank 1 Østlandet har avklart med ett ansattmedlem og ett varamedlem at disse trer ut før sammenslåing gjennomføres. De som trer ut, er ansattmedlem Erik Trøen og varamedlem Henrik Arnesen Wiken. Fra Totens Sparebank vil nytt medlem og nytt varamedlem bli meddelt før sammenslåing gjennomføres.

Representantskapets fylkestingsvalgte medlemmer

Ifølge fusjonsplanen pkt 8.1 er det ønskelig at ett eksisterende medlem og ett varamedlem trer ut til fordel for ett medlem og ett varamedlem fra fylkestinget med tilhørighet i Gjøvik-regionen. Det er Innlandet fylkesting som oppnevner medlemmene og det bør skje før Gjennomføringsdato og følge ordinære valgeregler så langt de passer. Valgkomiteen er orientert om at fylkestinget i valgmøte 12. desember 2023 har oppnevnt Tom Svellet fra Østre Toten som fast medlem i bankens representantskap for perioden 2024-2028 og Johannes Christian Wahl Gran, fra Lillehammer, som fast varamedlem. I tillegg er Tom Svellet innstilt som nytt medlem i representantskapets valgkomite for de fylkestingsvalgte for perioden 2024-2025, slik det framgår av innstillingen nedenfor.

Valgkomiteens innstilling

Til representantskapets møte den 21 mars 2024 fremmer valgkomiteen forslag på de kandidater som er nevnt nedenfor. Innstillingene er fremmet som enstemmige forslag fra valgkomiteen:

Representantskapets leder fram til valget i 2025
På valg:

Pål Jan Stokke
Hamar

Valgkomiteens forslag:

Pål Jan Stokke
Hamar
Gj.v

Representantskapets nestleder fram til valget i 2025
På valg:

Malin Westby
Sør-Odal

Valgkomiteens forslag:

Malin Westby
Sør-Odal
Gj.v

Styrets nestleder fram til valget i 2026
På valg:

Nina Cecilie Strøm Swensson
Brumunddal

Valgkomiteens forslag:

Nina Cecilie Strøm Swensson
Brumunddal
Gj.v

Styremedlemmer fram til valget i 2026
På valg:

Idun Kristin Fridtun
Brumunddal

Valgkomiteens forslag:

Idun Kristin Fridtun
Brumunddal
Gj.v

Jørn-Henning Eggum
Bergen

Jørn-Henning Eggum
Bergen
Gj.v

Nytt styremedlem som følge av sammenslåing med Totens Sparebank fram til valget i 2026

Geir Stenseth
Østre Toten
Ny

Ny observatør i styret som følge av sammenslåing med Totens Sparebank fram til valget i 2026

Kim Gøran Hårstadsveen
Hovedtillitsvalgt i Totens Sparebank
Ny

Representantskapet tok ellers til orientering at Sjur Smedstad og Catherine Norland er gjenvalgt som styremedlemmer fra de ansatte fram til valget i 2026, og at Vibeke Hanvold Ottinsen og Magnar Nybakk er gjenvalgt som varamedlemmer til styret fra de ansatte fram til valget i 2026.

**Valgkomiteleder
fram til valget i 2026**
På valg:

Siv Nytrøen Reiten
Tynset

Valgkomiteens forslag:

Kari Heggelund
Åsnes
Ny

**Valgkomiteens medlemmer
fram til valget i 2026**
På valg:

Kari Heggelund
Åsnes

Valgkomiteens forslag:

Svein Frydenlund
Hamar
Ny

Marit Johnsrud
Hamar

Marit Johnsrud
Hamar
Gj.v

**Suppleringsvalg av valgkomitemedlem
fram til valget i 2025**
På valg:

Mona Cicilie Stormoen
Hamar

Valgkomiteens forslag:

Tom Svellet
Østre Toten
Ny

**Valgkomiteens varamedlemmer
fram til valget i 2026**
På valg:

Line Margrethe Rustad
Elverum

Valgkomiteens forslag:

Line Margrethe Rustad
Elverum
Gj.v

Ragnhild B.Abrante
Hamar

Ragnhild B.Abrante
Hamar
Gj.v

Turid Backe-Viken
Trysil

Turid Backe-Viken
Trysil
Gj.v

TIL: Representantskapet

FRA: Representantskapets valgkomite

DATO: 22.02.2024

SAK: HONORARER

Komiteen har bestått av følgende personer:

Siv Nytrøen Reiten (leder)	innskytterrepresentant
Kari Heggelund	innskytterrepresentant
Mona Cicilie Stormoen	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud	egenkapitalbeviserrepresentant
Mette Solbergseter	ansattrepresentant

Til representantskapets møte 21.mars 2024 fremmer komiteen følgende forslag til honorarsatser for 2024:

Organ	Verv	Honorarsatser 2023	Honorarsatser 2024
Representantskapet	Leder	35.000 9.000 pr møte	37.000 9.500 pr møte
	Medlemmer og varamedlemmer	5.000 pr møte	5.500 pr møte
Styret	Leder	495.000 pr år	520.000 pr år
	Nestleder	180.000 pr år + 9.000 pr møte	190.000 pr år + 9.500 pr møte
	Medlemmer	145.000 pr år + 9.000 pr møte	153.000 pr år + 9.500 pr møte
	Fast møtende varamedlem.....	77.500 pr år + 9.000 pr møte	82.000 pr år + 9.500 pr møte
	Varamedlemmer.....	31.000 pr år + 9.000 pr møte	33.000 pr år + 9.500 pr møte
Valgkomitéene	Leder	30.000 pr år + 5.000 pr møte	31.000 pr år + 5.500 pr møte
	Faste medlemmer, medlemmer/ varamedlemmer.....	15.000 pr år + 5.000 pr møte	16.000 pr år + 5.500 pr møte
Revisjonsutvalget, Risikoutvalget	Leder	37.000 pr år + 5.000 pr møte	39.000 pr år + 5.500 pr møte
	Medlemmer	18.000 pr år + 5.000 pr møte	19.000 pr år + 5.500 pr møte
Godtgjørelses- utvalget	Leder og medlemmer.....	5.000 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>	5.500 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>

Tillegg: I tillegg utbetales følgende <u>tillegg</u> for reisetid når avstanden mellom hjemsted og møtested er mer enn 50 km:	Avstand mellom hjemsted og møtested	Tillegg pr møte 2023	Tillegg pr møte 2024
	0-50 km	0 pr møte	0
	51-100 km	500 pr møte	500 pr møte
	101-150 km	700 pr møte	700 pr møte
	151-200 km	900 pr møte	900 pr møte
	201-250 km	1.100 pr møte	1.100 pr møte
	251-300 km	1.300 pr møte	1.300 pr møte

- Kjøregodtgjørelse gis etter Statens satser. Andre reiseutgifter dekkes mot kvittering.
- Honorar til styret utbetales halvårlig - i juli og desember.
- Honorar og reisegodtgjørelse til øvrige tillitsvalgte utbetales normalt i desember.

TIL: Representantskapet

FRA: Egenkapitalbevisereenes valgkomite

DATO: 15.01.2024

SAK: Valg til egenkapitalbeviserne valgkomite

Komiteen har bestått av følgende personer:
 Marit Johnsrud (leder), Trond Hagerud, Terje Olav Olsson, og Bjørnar Håkensmoen.

Innledningsvis

Til orientering vil den vedtatt fusjonsplanen pkt 8.3 som gjelder sammenslåing med Totens Sparebank føre til at valgkomiteen økes midlertidig fram til ordinært representantskapsmøte i den sammenslåtte banken i 2026 med ett medlem og ett varamedlem som utpekes av Sparebankstiftelsen (Totens Sparebankstiftelse) før gjennomføringen av Sammenslåingen. Komiteen vil da øke i antall fra 4 medlemmer og 4 varamedlemmer til 5 medlemmer og 5 varamedlemmer.

Innstilling til årets valg

I medhold av vedtektene §5-2 jf § 5-1 har komiteen foretatt innstilling til valg av medlemmer og varamedlemmer til egenkapitalbeviserne valgkomité for en periode på 2 år. Valget skal foretas av de egenkapitalbeviservalgte medlemmene på SpareBank 1 Østlandets representantskapsmøte 21.03.2024.

De som er på valg i 2024 er medlemmene Marit Johnsrud og Marianne Steenland, og varamedlemmene Bjørnar Håkensmoen og Bjørnar Otterhaug. Komiteens forslag er som følger:

Medlemmer	valgperiode	Valgkomiteens forslag	Ny valgperiode
Marit Johnsrud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2022-2024	Marit Johnsrud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026
Marianne Steenland <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2022-2024	Bjørnar Håkensmoen <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026
Trond Hagerud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2023-2025		
Terje Olav Olsson <i>Landsorganisasjonen i Norge</i>	2023-2025		
Varamedlemmer		Valgkomiteens forslag	
Bjørnar Håkensmoen <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2022-2024	Marianne Steenland <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026
Bjørnar Otterhaug <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2022-2024	Bjørnar Otterhaug <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026
Olav Vold <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2023-2025		
Peggy H. Følsvik <i>Landsorganisasjonen i Norge</i>	2023-2025		