

Rapport godtgjørelse ledende personer 2025 SpareBank 1 Østlandet



Innhold

1	Bakgrunn	3
1.1	Formål med godtgjøringsordningen	3
1.2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2025	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 2024 og 2025	5
3.4	Godtgjørelse til styret for 2024 og 2025.....	6
3.5	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017-2025	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 2024 og 2025.....	11
4.5	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017-2025.....	12
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2025	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 innestående 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 aksjeverdivasert 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 2025

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2025 et konsernresultat etter skatt på 3 549 mill. kroner mot 3 356 mill. kroner i 2024. Egenkapitalavkastningen for 2025 ble 13,9 prosent mot 15,8 prosent for 2024.

Kunder har fortsatt behov for lån til sine ulike prosjekter, og utlånsveksten i konsernet, inklusive utlån overført til kredittforetakene, var 7,3 mrd. kroner tilsvarende 3,2 (16,4) prosent. Sparingen blant kunder er fortsatt god og ble 7,0 mrd. kroner tilsvarende 5,4 (20,4) prosent siste 12 måneder.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 17,6 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 14,9 prosent.

Styret foreslår overfor bankens representantskap en utdeling på 2 358 (1 912) mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad på 70 (60) prosent av majoritetens andel av konsernresultatet. Kontantutbyttet blir på 12,7 (10,3) kroner per egenkapitalbevis, totalt 1 725 (1 399) mill. kroner.

Videre foreslår styret overfor bankens representantskap et kundeutbytte på 582 (470) mill. kroner og en avsetning på 51 (42) mill. kroner til gaver. Utjevningsfondet og grunnfondet foreslås tilført henholdsvis 792 (502) mill. kroner og 290 (279) mill. kroner.

Tabell 1: SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2018 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

Tabell 1 - Tabell over selskapets resultat de siste 7 rapporterte regnskapsår (RFV)								
(Tall i hele 1 000 000)								
	Resultat etter skatt							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
SpareBank 1 Østlandet AS	1.447	1.856	1.342	1.876	1.982	2.559	2.624	3.340
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1.414	1.928	1.608	2.022	1.948	2.222	3.356	3.549
	Endring %							
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
SpareBank 1 Østlandet AS		28,2	-27,7	39,8	5,7	29,1	2,6	27,3
SpareBank 1 Østlandet Konsern		36,4	-16,6	25,7	-3,6	14,1	51,0	5,7

2 Overordnet utvikling i godtgjørelse

2.1 Styret

Styret velges av SpareBank 1 Østlandets representantskap. Styret består av styreleder og 8 styremedlemmer, hvorav 2 ansattrepresentanter. Som følge av fusjonen med Totens Sparebank ble styret utvidet med 1 person fra 1.11.2024.

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 2024 til mars 2025 var på 4,6 prosent for styremedlemmer, 5,3 prosent for nestleder og 5,8 prosent for styreleder. Fast honorar for styrets ulike arbeidsutvalg ble økt med 5,1 prosent.

Samlet godtgjørelse til styret har økt fra NOK 3.474.620 i 2024 til NOK 3.543.350 i 2025. Samlet godtgjørelsen til styrets ledere beløp seg til NOK 750.200 i 2025 (NOK 634.922 i 2024).

2.2 Ledelsen

Konsernledelsen består fra 1.12.2025 av konsernsjef og 7 konserndirektører. Konsernledelsens godtgjørelse i 2025 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i mars 2024. Fastlønn til ansatte som er og har vært del av konsernledelsen utgjorde NOK 27.975.750 i 2025. I 2024 var denne på NOK 29.961.339 og nedgangen kommer på grunn av omorganiseringer og at flere har gått ut av konsernledelsen i løpet av året. Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsmessige resultater og individuelle prestasjoner fra lederne. Gjennomsnittlig regulering av avtalt lønn for konserndirektørene er på 5,3 prosent. Lønnsregulering ble gjennomført med virkning fra 1.7.2025.

Den faste godtgjørelsen til administrerende direktør for 2025 utgjorde NOK 5.284.579,-. Administrerende direktør ble ansatt 1. april 2024. For perioden fra 1. april 2024 til 31. desember 2024 var fast godtgjørelse på NOK 3.745.194. Økningen i fast godtgjørelse for administrerende direktør er med bakgrunn i at konsernsjef får lønnsøkning for begge årene 2024 og 2025 i år. Hun får også på grunn av høy grad av måloppnåelse, gode resultater samt styremedlemmenes evaluering.

2.3 Tilbakemelding fra aksjonærene

Representantskapet tok i mars 2025 godtgjørelsesrapporten fra 2024 til etterretning uten vesentlige innspill eller kommentarer. Representantskapet vil bli forelagt rapporten for 2025 i sitt møte 26. mars 2026.

3 Godtgjørelse til Styret

3.1 Godtgjørelsesprinsipper

Styrets godtgjørelse ble vedtatt på forrige ordinære representantskapsmøte i mars 2025, og det har ikke vært avvik fra dette i 2025.

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 2024 og 2025

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		
	2024	2025	Økning%	2024	2025	Økning%
Styret						
Leder	520.000	550.000	5,8			
Nestleder	190.000	200.000	5,3	9.500	10.000	5,3
Medlemmer	153.000	160.000	4,6	9.500	10.000	5,3
Fast møtende varamedlem	82.000	86.000	4,9	9.500	10.000	5,3
Varamedlem	33.000	34.500	4,5	9.500	10.000	5,3
Valgkomitéene						
Leder	31.000	32.500	4,8	5.500	6.000	9,1
Medlemmer	16.000	17.000	6,3	5.500	6.000	9,1
Varamedlemmer				5.500	6.000	9,1
Revisjonsutvalget og risikoutvalget						
Leder	39.000	41.000	5,1	5.500	6.000	9,1
Medlemmer	19.000	20.000	5,3	5.500	6.000	9,1
Godtgjørelsesutvalget						
Leder				5.500*	6.000*	9,1
Medlemmer				5.500*	6.000*	9,1

*Dersom møter faller utenom styremøtedatoer

3.4 Godtgjørelse til styret for 2024 og 2025.

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 2024 og 2025.

Tabell 4: Styregodtgjørelse 2024 og 2025

Godtgjørelse til styremedlemmer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på styremedlemmer	År	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⁾	Lån	Antall egen kapitalbevis
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel			
Strømmevold, Siri J. Styreleder tom 31.03.2025	2025				156				156	0 %	100 %		0	4645
	2024				635				635	0 %	100 %			4645
Strøm Swensson, Nina Cecilie styreleder fra 1.4.2025	2025				594				594	0 %	100 %		8298	4132
	2024				448				448	0 %	100 %		8.443	4132
Dobloug, Tore-Anstein styremedlem	2025				434				434	0 %	100 %		14523	0
	2024				399				399	0 %	100 %		12.862	0
Lund, Alexander Sandberg nestleder fra 1.4.2025	2025				452				452	0 %	100 %		0	4286
	2024				396				396	0 %	100 %			4286
Eggum, Jørn styremedlem	2025				256				256	0 %	100 %		0	0
	2024				271				271	0 %	100 %			0
Fridtun, Idun styremedlem	2025				309				309	0 %	100 %		874	450
	2024				297				297	0 %	100 %			450
Norland, Catherine styremedlem	2025				309				309	0 %	100 %			583
	2024				310				310	0 %	100 %			469
Smedstad, Sjur styremedlem	2025				333				333	0 %	100 %		6049	1821
	2024				307				307	0 %	100 %		6.174	1437
Stenseth, Geir styremedlem	2025				325				325	0 %	100 %		0	1967
	2024				49				49	0 %	100 %		5.595	1967
Ask, Hege Yli Melhus styremedlem	2025				247				247	0 %	100 %			
	2024													
Ottinsen, Vibeke Hanvold varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %		2895	2626
	2024				33				33	0 %	100 %		2.594	2398
Skoghaug, Sissel Merete styremedlem	2025				239				239	0 %	100 %		2439	0
	2024				206				206	0 %	100 %		2.689	0
Bratås, Håvard varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %		1237	500
	2024				56				56	0 %	100 %		954	500
Bjørnstad, Kristin Viftø varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %			641
	2024				33				33	0 %	100 %			641
Nybakk, Magnar varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %			437
	2024				33				33	0 %	100 %		1.600	4071

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

3.5 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 5: Godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 9 rapporterte regnskapsår

Tabell over godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 8 rapporterte regnskapsår										
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Strømmevold, Siri J., Styreleder	Total godtgjørelse	341	317	361	358	359	509	602	635	156
	Endring %		-7,3 %	13,9 %	-0,8 %	0,4 %	41,9 %	18,3 %	5,5 %	-75,4 %
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	Total godtgjørelse	287	253	286	302	307	385	399	448	594
	Endring %		-11,7 %	12,8 %	5,8 %	1,7 %	25,3 %	3,7 %	12,3 %	32,7 %
Dobloug, Tore-Anstein	Total godtgjørelse			180	282	280	350	403	399	434
	Endring %				56,8 %	-0,8 %	25,1 %	15,2 %	-1,0 %	8,7 %
Lund, Alexander Sandberg	Total godtgjørelse	18	52	193	272	270	328	352	396	452
	Endring %		195,5 %	271,4 %	41,0 %	-0,9 %	21,7 %	7,2 %	12,5 %	14,1 %
Eggum, Jørn	Total godtgjørelse	128	33	103	97	125	230	242	271	256
	Endring %		-74,3 %	211,5 %	-5,5 %	28,3 %	84,3 %	5,4 %	12,1 %	-5,7 %
Heimli, Roger	Total godtgjørelse					62	56			
	Endring %						-9,9 %			
Fridtun, Idun	Total godtgjørelse						188	278	297	309
	Endring %							48,3 %	6,8 %	3,8 %
Norland, Catherine	Total godtgjørelse						201	284	310	309
	Endring %							41,3 %	9,1 %	-0,4 %
Smedstad, Sjur	Total godtgjørelse						192	301	307	333
	Endring %							56,7 %	2,2 %	8,3 %
Stenseth, Geir	Total godtgjørelse								49	325
	Endring %									559,6 %
Ask, Hege Yli Melhus	Total godtgjørelse									247
	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 %							
Stenersen, Mari	Total godtgjørelse							23		
	Endring %									
Skoghaug, Sissel Merete	Total godtgjørelse							84	206	239
	Endring %								147,0 %	15,8 %
Bjørnstad, Kristin Vitsø	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %
Bratås, Håvard	Total godtgjørelse								56	35
	Endring %									-38,7 %
Ottinsen, Vibeke Hanevold	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %
Nybakk, Magnar	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %

4 Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelsesprinsipper

Konsernledelsens godtgjørelse i 2025 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i 2025. Retningslinjene for godtgjørelse er tilgjengelige på nettsiden [her](#):

4.2 Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskaping 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. Administrerende direktørs og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter administrerende direktørs 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 hun 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 2025 vedtok styret å gi engangstillegg på til sammen kr 181.400,- til to identifiserte ansatte 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. Vedtak om engangstillegg ble fattet i styret ihht regelverket på området. De tildelte engangstilleggene for de 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 avtalt fastlønn på 7% inntil 7,1G og 25,1% mellom 7,1-12G, tilsvarende som for alle ansatte. Fra 2025 er det etablert en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte med lønn over 12G på 15%. Administrerende direktør har pensjonsordning tilsvarende alle andre ansatte. Det er også tegnet uførepensjonsforsikring for alle med lønn over 12G fra 2025. For ledende personer 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.

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 SpareBank1 Gruppen 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 2024 og 2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt i løpet av 2024 og 2025.

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		Ekstra-ordinære gjenstander	Pensjons-kostnad	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾	Lån	Antall egenkapitalbevis
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel			
Aasen, Klara-Lise 9) administrerende direktør	2025	5.285		34				865	6.184	100 %	0 %	748	0	12281 8)
	2024	3.745		38				61	3.845	100 %	0 %	23	2.995	10086 8)
Bolstad, Geir-Egil finans og organisasjon	2025	3.287		250				527	4.064	100 %	0 %	862	9444	46877
	2024	3.165		275				198	3.638	100 %	0 %	754	9.976	46585
Gisnås, Karl Elise konserndirektør Personmarked	2025	2.831		36				402	3.269	100 %	0 %	840	3212	4363
	2024	2.773		33				188	2.994	100 %	0 %	771	3.792	4071
Hoberg, Dag-Arne 11) konserndirektør Innovasjon og forretningsutvikling	2025												1809	8442
	2024	2.525		51				149	2.726	100 %	0 %	211	2.379	8150
Møjlander-Larsen, Espen 4) konserndirektør Org.marked og Kapitalmarked	2025	2.350		220				381	2.951	100 %	0 %	18	5779	7616
	2024	2.252		244				191	2.687	100 %	0 %	16	5.908	7324
Murud, Liv Krokan 3) konserndirektør Organisasjon	2025	2.244		53				353	2.650	100 %	0 %	65	1659	4684
	2024	2.199		41				210	2.449	100 %	0 %	62	1.415	4392
Nordheim, Vidar konserndirektør Risiko og compliance	2025	2.539		56				357	2.951	100 %	0 %		1296	10368
	2024	2.487		52				171	2.711	100 %	0 %	0	1.512	10076
Stenseth, Siv kommunikasjon	2025												4034	4834
	2024	2.373		66				188	2.626	100 %	0 %	0	4.025	4542
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	2025	2.793		208				419	3.421	100 %	0 %	125	22526	4075
	2024	2.740		219				181	3.141	100 %	0 %	375	24.874	3880
Ørbæk, Elin B. 5) Konserndirektør Forretningsdrift	2025	2.463		77				393	2.933	100 %	0 %	10	929	2910
	2024	2.359		73				193	2.625	100 %	0 %	60	3.490	2618
Haugseth, Stine 10) konserndirektør Teknologi og utvikling	2025	2.095		104				391	2.590	100 %	0 %		14163	414
	2024	552		6				54	611	100 %	0 %	0	12.051	219
Røstøen, Johan 6) konserndirektør drift og integrasjon	2025	2.089		20				323	2.431	100 %	0 %		0	4434
	2024	331		3				38	372	100 %	0 %	0	400	4239
Skjørtrorp, Bård kommunikasjon, marked og merkevare	2025	1.691		41				303	2.035	100 %	0 %		2.985	195
	2024													
Helberg, Richard 7) administrerende direktør	2025												17	117114 2)
	2024	2.460		46				61	2.567	100 %	0 %	465	17	114312 2)

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

²⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Richard Helberg Invest AS

³⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁴⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁵⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁶⁾ Ansatt i stillingen etter fusjon med Totens Sparebank fra 01.11.2024

⁷⁾ Sluttet 31.03.2024

⁸⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Kabara Invest AS

⁹⁾ Ansatt i stillingen 1.4.2024

¹⁰⁾ Ansatt i stillingen 1.10.2024

¹¹⁾ Sluttet i stillingen 30.09.2024

4.5 Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 8: Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 9 rapporterte regnskapsår

Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 8 rapporterte regnskapsår										
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Aasen, Klara-Lise ⁴⁾ administrerende direktør	Total godtgjørelse								3.845	6.184
	Endring total godtgjørelse %									
Bølstad, Geir-Egil konserndirektør finans og organisasjon	Total godtgjørelse	2.810	2.923	3.009	3.111	3.150	3.279	3.418	3.638	4.064
	Endring total godtgjørelse %	n/a	4,0 %	3,0 %	3,4 %	1,3 %	4,1 %	4,2 %	6,5 %	11,7 %
Gisnås, Kari Elise konserndirektør personmarked	Total godtgjørelse	2.228	2.416	2.518	2.613	2.652	2.756	2.863	2.994	3.269
	Endring total godtgjørelse %	n/a	8,4 %	4,3 %	3,8 %	1,5 %	3,9 %	3,9 %	4,6 %	9,2 %
Hoberg, Dag-Arne ³⁾ konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	Total godtgjørelse	2.254	2.415	2.487	2.564	2.607	2.705	2.817	2.726	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,2 %	2,9 %	3,1 %	1,7 %	3,8 %	4,1 %	-3,2 %	
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 ⁹⁾ konserndirektør org.marked og kapitalmarked	Total godtgjørelse	1.967	2.112	2.188	2.261	2.293	2.388	2.559	2.687	2.951
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,4 %	3,6 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	7,2 %	5,0 %	9,8 %
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⁾ Organisasjon	Total godtgjørelse				1.861	2.070	2.230	2.333	2.449	2.650
	Endring total godtgjørelse %				n/a	11,2 %	7,7 %	4,6 %	5,0 %	8,2 %
Nordheim, Vidar konserndirektør risiko og compliance	Total godtgjørelse	2.014	2.197	2.271	2.346	2.379	2.476	2.580	2.711	2.951
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,1 %	3,3 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	4,2 %	5,1 %	8,9 %
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	Total godtgjørelse	2.052	2.094	2.167	2.322	2.286	2.381	2.491	2.626	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,1 %	3,5 %	7,2 %	-1,6 %	4,2 %	4,6 %	5,4 %	
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	Total godtgjørelse	2.171	2.374	2.481	2.572	2.604	2.711	2.881	3.141	3.421
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,3 %	4,5 %	3,7 %	1,2 %	4,1 %	6,3 %	9,0 %	8,9 %
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse			2.090	2.268	2.307	2.440	2.497	2.625	2.933
	Endring total godtgjørelse %			n/a	8,5 %	1,7 %	5,8 %	2,3 %	5,1 %	11,7 %
Haugseth, Stine ⁵⁾ konserndirektør Teknologi og utvikling	Total godtgjørelse								611	2.590
	Endring total godtgjørelse %									
Røstøen, Johan Øverseth ⁶⁾ konserndirektør Drift og integrasjon	Total godtgjørelse								372	2.431
	Endring total godtgjørelse %									
Skjørtorp, Bård konserndirektør kommunikasjon, marked og merkevare	Total godtgjørelse									2.035
	Endring total godtgjørelse %									
Heiberg, Richard ⁷⁾ administrerende direktør	Total godtgjørelse	6.133	4.497	4.685	4.832	4.884	5.026	5.188	2.567	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-26,7 %	4,2 %	3,1 %	1,1 %	2,9 %	3,2 %	-50,5 %	

¹⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

²⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

³⁾ Sluttet i stillingen 30.09.2024

⁴⁾ Ansatt fra 01.04.2024

⁵⁾ Ansatt fra 01.10.2024

⁶⁾ Ansatt i stillingen etter fusjon med Totens Sparebank fra 01.11.2024

⁷⁾ Sluttet 31.03.2024

⁸⁾ Sluttet i stillingen 31.12.2024

⁹⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlige godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2025 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	2023 2023 vs 2022	2024 2024 vs 2023	2025 2025 vs 2024
Selskapets øvrige ansatte (fratrasket ledende personer, tab 1)	639	700	748	750	780	828	866	903	985
Endring %	n/a	9,5 %	6,8 %	0,3 %	4,0 %	6,2 %	4,5 %	4,4 %	9,0 %

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 2025 og vedtatt i bankens representantskap i mars 2025. 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 og medlemmer av administrerende direktørs 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 overenstemmelse 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 2025. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fees og det er i 2025 ikke anvendt dette i banken. Banken har benyttet sluttvederlag for tre ledende personer i 2025. Dette kommer som følge av organisasjonsendringer og uenighet om veivalg. Sluttvederlagene er ihht vedtatte retningslinjer på området. Administrerende direktør, compliance-funksjonen, Godtgjøringsutvalget og styret har vært involvert i disse prosessene.

7.1 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til SpareBank 1 Østlandet for regnskapsåret 2025. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b) og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelse.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for representantskapet 26. mars 2026 for endelig vedtak.

Hamar, 5. mars 2026

Signaturer fra styrets medlemmer



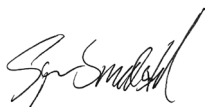
Nina Cecilie Strøm Swensson
Styreleder



Alexander S. Lund



Tore Anstein Dobloug



Sjur Smedstad
Ansattrepresentant



Idun K. Fridtun



Henriette Jevnaker



Catherine Norland
Ansattrepresentant



Hege Yli Melhus Ask



Geir Stenseth



Klara-Lise Aasen
Administrerende direktør

7.2 Revisorerklæring



Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221
NO-0103 Oslo
Norway

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

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 (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten 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 lønnsrapport 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 lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

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

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282



Uavhengig revisors
attestasjonsuttalelse om rapport om
lønn og annen godtgjørelse til
ledende personer
SpareBank 1 Østlandet

Oslo, 5. mars 2026
Deloitte AS

Henrik Woxholt
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)