



Rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2021

SPAREBANK 1 ØSTLANDET

Innhold

1	Introduksjon	3
2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2021	3
3	Generelt om godtgjørelse til ledende personer	3
3.1	Elementer i godtgjørelse til ledende personer	4
3.2	Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene	5
3.3	Godtgjørelse til ledende personer for 2020 og 2021	6
3.4	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2021	6
4	Godtgjørelse til styret	7
4.1	Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene	7
4.2	Godtgjørelse til styret for 2020 og 2021	7
4.3	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2021	8
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2021	8
6	SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2021	8
7	Oppsummering	9

1 Introduksjon

Godtgjøringsordningen i SpareBank 1 Østlandet er et viktig strategisk og langsiktig virkemiddel for å beholde og tiltrekke kompetente og dyktige ledere.

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet ble revidert i 2021 og vedtatt i bankens representantskap 25. mars 2021. 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 administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

2 SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2021

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2021 et konsernresultat etter skatt på 2 022 mill. kroner mot 1 608 mill. kroner i 2020. Egenkapitalavkastningen for 2021 ble 11,6 prosent mot 10,1 prosent for 2020, og styret foreslår å betale ut 50 prosent av majoritetens andel av konsernresultatet i utbytte til eiere og kunder (Utbytte for 2021 forutsetter vedtak i bankens representantskap 29. mars 2022).

2021 ble et meget sterkt år for SpareBank 1 Østlandet til tross for nok et korona-år og utfordringer i enkelte bransjer, er optimismen og investeringsviljen fortsatt til stede hos hovedtyngden av bankens person- og bedriftskunder på Østlandet. Dette gjenspeiler seg i bankens svært gode årsresultat der konsernet for første gang leverer et overskudd på over to milliarder kroner.

Kundepågangen var stor også i 2021, noe som bidro til en samlet utlånsvekst på 7,7 prosent siste 12 måneder. Veksten i utlån til bedriftskunder tok seg kraftig opp sammenlignet med året før, med en vekst på 11,1 prosent. Veksten var også sterk i personmarkedet, på 6,6 prosent i 2021. Innskuddsveksten i konsernet ble god på 7,7 prosent. Også her fikk bedriftsmarkedet en solid vekst. Den underliggende bankdriften fikk en solid resultatforbedring i 2021, med volumvekst innen flere forretningsområder, styrket rentenetto og fortsatt gode provisjonsinntekter fra hel- og deleide selskaper. Tapene for året som helhet ble svært lave, på 5 millioner kroner. Blant annet tilbakeførte konsernet individuelle tapsavsetninger med 25 millioner kroner.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 18,0 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 14,3 prosent.

Se tabell 6 som viser SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2021.

3 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 styres og fordeles 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 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.

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.

3.1 Elementer i godtgjørelse til ledende personer

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.

Pensjon

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

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

Styrehonorar

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.

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 er ikke utbetalt engangstillegg til ledende personer i 2021. Det skal heller ikke etableres forpliktelser om vurdering av bonus overfor ledende personer i banken. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdivasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte.

Virksomheten benytter ikke sign-on fees.

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

3.2 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.

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.

3.3 Godtgjørelse til ledende personer for 2020 og 2021

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt i løpet av 2020 og 2021.

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⁾	Lån	Antall egenkapital-bevis ²⁾
		Fastlønn	Frynsegoder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel			
Heiberg, Richard administrerende direktør	2021	4 610	125	0	0	0	149	4 884	100 %	0 %	813	506	107 724 ²⁾
	2020	4 545	136	0	0	0	152	4 832	100 %	0 %	649	271	102 538
Bolstad, Geir-Egil direktør økonomi og finans	2021	2 809	168	0	0	0	173	3 150	100 %	0 %	677	9 247	38 955
	2020	2 771	176	0	0	0	164	3 111	100 %	0 %	799	9 513	38 769
Gisnås, Kari Elise konserndirektør	2021	2 445	40	0	0	0	166	2 652	100 %	0 %	439	5 512	3 241
	2020	2 404	49	0	0	0	161	2 613	100 %	0 %	391	4 751	3 055
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør	2021	2 427	34	0	0	0	145	2 607	100 %	0 %	193	3 602	7 320
	2020	2 384	36	0	0	0	143	2 564	100 %	0 %	202	3 496	7 134
Kjendlie, Eldar dødso konserndirektør	2021	1 474	11	0	0	0	77	1 561	100 %	0 %	0	0	0
	2020	2 109	41	0	0	0	149	2 299	100 %	0 %	190	2 746	6 564
Mejlænder-Larsen, Espen konserndirektør	2021	1 979	153	0	0	0	161	2 293	100 %	0 %	30	6 184	6 494
	2020	1 951	156	0	0	0	153	2 261	100 %	0 %	21	6 714	6 308
Murud, Liv Krokan konserndirektør	2021	1 864	25	0	0	0	181	2 070	100 %	0 %	22	1 107	3 562
	2020	1 660	29	0	0	0	172	1 861	100 %	0 %	0	1 191	3 376
Nordheim, Vidar konserndirektør	2021	2 194	28	0	0	0	157	2 379	100 %	0 %	0	2 838	5 246
	2020	2 158	36	0	0	0	152	2 346	100 %	0 %	0	2 647	5 060
Stenseth, Siv konserndirektør	2021	2 082	32	0	0	0	172	2 286	100 %	0 %	0	3 177	3 531
	2020	2 113	42	0	0	0	166	2 322	100 %	0 %	0	3 056	3 055
Wedvik, Hans Olav konserndirektør	2021	2 420	34	0	0	0	150	2 604	100 %	0 %	295	20 446	3 241
	2020	2 382	46	0	0	0	144	2 572	100 %	0 %	255	19 461	3 055
Ørbæk, Elin B. konserndirektør	2021	2 078	41	0	0	0	188	2 307	100 %	0 %	50	3 424	1 788
	2020	2 042	44	0	0	0	182	2 268	100 %	0 %	25	3 899	1 602

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

²⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Richard Heiberg Invest

3.4 Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2021

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2021. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

	Total kompensasjon pr år					Endring %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Heiberg, Richard administrerende direktør	6 133	4 497	4 685	4 832	4 884	n/a	-26,7	4,2	3,1	1,1
Bolstad, Geir-Egil direktør økonomi og finans	2 810	2 923	3 009	3 111	3 150	n/a	4,0	3,0	3,4	1,3
Gisnås, Kari Elise konserndirektør	2 228	2 416	2 518	2 613	2 652	n/a	8,4	4,3	3,8	1,5
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør	2 254	2 415	2 487	2 564	2 607	n/a	7,2	2,9	3,1	1,7
Kjendlie, Eldar dødso konserndirektør	2 087	2 143	2 223	2 299	1 561	n/a	2,7	3,7	3,4	-32,1
Mejlænder-Larsen, Espen konserndirektør	1 967	2 112	2 188	2 261	2 293	n/a	7,4	3,6	3,3	1,4
Michelsen, Gudrun dødso konserndirektør	2 092	2 023	1 192			n/a	-3,3	-41,1	0,0	0,0
Murud, Liv Krokan ¹⁾ konserndirektør				1 861	2 070	n/a	0,0	0,0	0,0	11,2
Nordheim, Vidar konserndirektør	2 014	2 197	2 271	2 346	2 379	n/a	9,1	3,3	3,3	1,4
Stenseth, Siv konserndirektør	2 052	2 094	2 167	2 322	2 286	n/a	2,1	3,5	7,2	-1,6
Wedvik, Hans Olav konserndirektør	2 171	2 374	2 481	2 572	2 604	n/a	9,3	4,5	3,7	1,2
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør			2 090	2 268	2 307	n/a	0,0	0,0	8,5	1,7

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

Sammenlignbare endringer fra 2016 - 2017 er ikke tilgjengelig grunnet fusjon mellom Sparebanken Hedmark og Bank 1 Oslo Akershus AS i 2017.

4 Godtgjørelse til styret

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

4.1 Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Styrets godtgjøring er ikke omtalt i «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet». Godtgjøring for styret vil bli innarbeidet i reviderte retningslinjer for 2022.

Representantskapet fastsetter årlig styrehonorar og honorar per møte. Det er også representantskapet som følger opp, vedtar og reviderer retningslinjene.

4.2 Godtgjørelse til styret for 2020 og 2021

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige styremedlemmer har mottatt i løpet av 2020 og 2021.

Navn på styremedlemmer	År	1 Fast godtgjørelse		2 Variabel godtgjørelse		3 Ekstra-ordinære gjensatser	4 Pensjons- kostnad	5 Total godtgjørelse	6 Andel fast og variabel godtgjørelse		7 Foretak i samme konsern ¹⁾	8 Lån	9 Antall egen- kapitalbevis
		Fastlønn	Frynse- goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel	Honorar		
Larsen, Espen Bjørklund styremedlem	2021			199	0			199	0 %	100 %		4 299	186
	2020			175	0			175	0 %	100 %		3 415	0
Dobloug, Tore-Anstein styremedlem	2021			280	0			280	0 %	100 %		12 769	0
	2020			282	0			282	0 %	100 %		6 305	2 100
Jørgenrud, Marit styremedlem	2021			187	0			187	0 %	100 %		8 904	1 282
	2020			134	0			134	0 %	100 %		4 321	1 282
Strømmevold, Siri J. styreleder	2021			359	0			359	0 %	100 %		0	3 845
	2020			358	0			358	0 %	100 %		3 091	2 282
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	2021			307	0			307	0 %	100 %		8 969	4 132
	2020			302	0			302	0 %	100 %		5 296	1 282
Lund, Alexander Sandberg styremedlem	2021			270	0			270	0 %	100 %		0	4 286
	2020			272	0			272	0 %	100 %		0	4 286
Vestvik, Guro Nina styremedlem	2021			199	0			199	0 %	100 %		0	346
	2020			201	0			201	0 %	100 %		0	346
Eggum, Jørn styremedlem	2021			125	0			125	0 %	100 %		2 009	0
	2020			97	0			97	0 %	100 %		0	0
Gabrielsen, Hans-Christian dødsbo styremedlem	2021			0	0			0	0 %	0 %		0	0
	2020			92	0			92	0 %	100 %		2 118	1 350
Larsen, Vibeke Hanvold styremedlem	2021			0	0			0	0 %	100 %		2 782	1 695
	2020			82	0			82	0 %	100 %		2 860	1 602
Heimli, Roger styremedlem	2021			62	0			62	0 %	100 %		0	0
	2020			0	0			0	0 %	100 %		0	0

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

4.3 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2021

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2021. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

	Styrehonorar pr år					Endring %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Larsen, Espen Bjørklund	191	165	165	175	199	n/a	-13,7	-0,1	6,1	13,7
Dobloug, Tore-Anstein			180	282	280	n/a	0,0	0,0	56,8	-0,8
Jørgenrud, Marit	19	9	23	134	187	n/a	-55,3	170,6	482,0	39,4
Gabrielsen, Hans-Christian dødsbo	182	154	142	92		n/a	-15,1	-8,3	-34,8	-100,0
Strømmevold, Siri J. Styreleder	341	317	361	358	359	n/a	-7,3	13,9	-0,8	0,4
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	287	253	286	302	307	n/a	-11,7	12,8	5,8	1,7
Larsen, Vibeke Hanvold	188	165	181	82		n/a	-12,2	9,5	-54,7	-100,0
Lund, Alexander Sandberg	18	52	193	272	270	n/a	193,8	273,6	41,0	-0,9
Vestvik, Guro Nina	188	165	182	201	199	n/a	-12,3	10,1	10,6	-0,8
Eggum, Jørn	128	33	103	97	125	n/a	-74,1	209,6	-5,5	28,3
Heimli, Roger					62	n/a	0,0	0,0	0,0	0,0
Herud, Morten	267	237	75			n/a	-11,5	-68,5	-100,0	0,0
Garaas, Erik	307	296	114			n/a	-3,6	-61,5	-100,0	0,0
Gulli, Ola Reidar	17	4				n/a	-75,0	-100,0	0,0	0,0
Østli, Elin R			13			n/a	0,0	0,0	-100,0	0,0
Dahl, Hanne Sverdrup	17	4				n/a	-75,0	-100,0	0,0	0,0

Sammenlignbare endringer fra 2016 - 2017 er ikke tilgjengelig grunnet fusjon mellom Sparebanken Hedmark og Bank 1 Oslo Akershus AS i 2017.

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2021

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2021 både for selskapets ansatte og for ledende personer. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk.

	Gjennomsnittlig godtgjørelse					Endring %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Selskapets øvrige ansatte (fratrukket ledende personer)	639	700	748	749	780	n/a	9,5	6,8	0,2	4,1

Sammenlignbare endringer fra 2016 - 2017 er ikke tilgjengelig grunnet fusjon mellom Sparebanken Hedmark og Bank 1 Oslo Akershus AS i 2017.

6 SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2021

Tabellen nedenfor viser SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2021. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

	Resultat etter skatt					Endring %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SpareBank 1 Østlandet AS	1 102	1 447	1 856	1 342	1 876	n/a	31,4	28,2	-27,7	39,8
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1 263	1 414	1 928	1 608	2 022	n/a	11,9	36,4	-16,6	25,7

Sammenlignbare endringer fra 2016 - 2017 er ikke tilgjengelig grunnet fusjon mellom Sparebanken Hedmark og Bank 1 Oslo Akershus AS i 2017.

7 Oppsummering

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

Det er ikke utbetalt engangstillegg til ledende personer i 2021.

Det har ikke vært nødvendig å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet i 2021. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fee og det er i 2021 ikke anvendt dette i banken.

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 Østlandets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og 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. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av representantskapet. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 3. mars 2022
Deloitte AS

Henrik Woxholt
Statsautorisert revisor

Dette dokumentet er signert elektronisk