

Innkalling til

REPRESENTANTSKAPSMØTE

Tirsdag 29. mars 2022

Sted: SpareBank 1 Østlandet, Strandgata 15, Hamar

PROGRAM

Kl 15.00 **Frammøte – registrering**, enkel servering

Kl 15.30 **Foredrag i auditoriet:**

- «Kommentarer til den geopolitiske situasjon»
v/ tidligere forsvarssjef Harald Sunde
- En orientering om «rikets tilstand»
v/adm. direktør Richard Heiberg

Kl 17.00 **Pause**

Kl 17.15 **Representantskapsmøte**

Representantskapsaker (se egen saksliste)

Kl 18.30 **Avsluttes med servering av tapas i Harrys Bar**

Meld fra om din deltakelse

Som tillitsvalgt har du påtatt deg et viktig ansvar for banken og kundene. For å sikre at representantskapet blir vedtaksdyktig, trenger vi tilbakemelding fra deg om deltakelse i møtet. Det vil gi oss oversikt over hvor mange varamedlemmer som eventuelt må innkalles.

Det er medlemmene og varamedlemmene som er valgt for 2022, som innkalles til møtet og har stemmerett.

Vi ber deg om snarest mulig tilbakemelding og **senest innen tirsdag 22. mars 2022**

Gå inn på lenken i tilsendt e-post for påmelding/avmelding.

Saksliste følger vedlagt.

Saksdokumentene er publisert på Oslo Børs og er lagt ut på bankens [nettside](#).

Hvis saksdokumentene ønskes tilsendt i papirkopi bes gitt beskjed snarest på e-post til: brit.sevatdal@sb1ostlandet.no

Ved eventuelle spørsmål kontakt:

Lars Chr. Stensrud, mob tlf.: 970 37 640 eller Brit Sevatdal, mob tlf.: 454 56 142

Hamar, 8. mars 2022



Pål Jan Stokke
representantskapets leder

Saksliste til representantskapets møte 29. mars 2022:

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 2021**
- ./. 5. **Fastsette årsoppgjøret for 2021**
- ./. 6. **Omdisponering av uavhentede kundeutbyttmidler**
- ./. 7. **Fullmakt til opptak av ansvarlig kapital og etterstilt gjeld, samt fullmakt til innfrielse av utestående ansvarlig kapital og etterstilt gjeld**
- ./. 8. **Fullmakt til kapitalforhøyelse**
- ./. 9. **Fullmakt til tilbakekjøp av egenkapitalbevis**
- ./. 10. **Endring i instruks for representantskapets valgkomite**
- ./. 11. **Endring i retningslinjer for godtgjøring av ledende personer**
- ./. 12. **Valg v/representantskapets valgkomité**
- ./. 13. **Honorarfastsettelse v/representantskapets valgkomité**
- ./. 14. **Valg v/egenkapitalbeviserhaveres valgkomité**
15. **Eventuelt**

Representantskapsmøte 29.03.2022
Sak 4

TIL: Representantskapet
FRA: Styret
DATO: 03.03.2022
SAK: FASTSETTE EKSTERNREVISORS GODTGJØRELSE FOR 2021

Eksternrevisor er godtgjort etter regning for 2021 med kr 1.798.000.

Forslag til vedtak:

Representantskapet fastsatte revisjonshonoraret til Deloitte AS til kr 1.798.000 for revisjon av SpareBank 1 Østlandet AS, for regnskapsåret 2021. Merverdiavgift er inkludert.

Representantskapsmøte 29.03.2022
Sak 5

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 03.03.2022

SAK: FASTSETTE ÅRSOPPGJØR FOR 2021

I overensstemmelse med finansforetaksloven og bankens vedtekter framlegges årsoppgjøret for SpareBank 1 Østlandet pr 31.12.2021.

Vedlagt er årsrapport for 2021 inneholdende:

- Styrets årsberetning
- Resultatregnskap
- Endringer i egenkapitalen
- Balanse
- Kontantstrømsanalyse
- Noter til regnskapet
- Erklæring fra styret og administrerende direktør
- Revisors beretning

Styret foreslår ovenfor bankens representantskap et kontantutbytte på 6,00 kroner per egenkapitalbevis, totalt 695 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbeviserne tilsvarende om lag 50 prosent av konsernresultat per egenkapitalbevis etter eierbrøken i tråd med bankens utbyttepolitikk.

Videre foreslår styret ovenfor representantskapet et kundeutbytte på 295 mill. kroner, og at kundeutbyttedmidler for 2021 som ikke er avhentet innen 31. desember 2022, overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.

Styret foreslår ovenfor bankens representantskap at utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 516 mill. kroner og 224 mill. kroner samt at det gjøres avsetning til gavemidler for 2022 på 6 mill. kroner.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok det fremlagte regnskapet med noter og beretninger som SpareBank 1 Østlandets årsoppgjør for 2021.

Representantskapet vedtok følgende disponering av årsresultatet for 2021:

- **Det disponeres et kontantutbytte på 6,00 kroner per egenkapitalbevis, totalt 695 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbeviserne tilsvarende om lag 50 prosent av konsernresultat per egenkapitalbevis etter eierbrøken i tråd med bankens utbyttepolitikk.**
- **Det disponeres et kundeutbytte på 295 mill. kroner. Kundeutbyttmidler for 2021 som ikke er avhentet innen 31. desember 2022, overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.**
- **Utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 516 mill. kroner og 224 mill. kroner.**
- **Det gjøres avsetning til gavemidler for 2022 på 6 mill. kroner.**

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 10.02.2022

SAK: OMDISPONERING AV UAVHENTEDE
KUNDEUTBYTTEMIDLER

Innledning

En mindre andel av de avsatte kundeutbyttmidlene forblir av ulike årsaker ikke hentet ut av kunder innen utgangen av utdelingsåret. Dette skyldes blant annet at kundene ikke lenger har kundeforhold til banken, og dermed ikke lenger har en konto som kundeutbyttet kan overføres til.

For uavhentet kundeutbytte fra 2017 og 2018, har representantskapet vedtatt særskilt at disse midlene skal omdisponeres og overføres til bankens bærekraftsfond. Et tilsvarende særskilt vedtak om omdisponering av uavhentet kundeutbytte fra 2019 og 2020, foreslås fremmet for representantskapet i år.

For å unngå at representantskapet hvert år fremover må treffe særskilt vedtak om omdisponering av uavhentede kundeutbyttmidler til bankens bærekraftsfond, fremmes det her et forslag om at representantskapet fremover vedtar dette i tilknytning til vedtaket om årsoppgjøret.

Bakgrunn for forslaget

Siden kundeutbytte først ble lansert i 2017, har en mindre del av de årlig avsatte kundeutbyttmidlene ikke blitt avhentet.

De aktuelle kundene har ikke svart på tilsendt varselbrev der de innen en frist er bedt om å oppgi et kontonummer for mottak av midlene. I varselbrevet er kundene informert om at retten til utbetaling av kundeutbytte bortfaller dersom de ikke svarer innen fristen. Videre er det opplyst at kundeutbytte som ikke utbetales vil gå til et allmennyttig formål i regionen vår.

Uavhentede kundeutbyttmidler har samlet ligget på cirka 2 millioner kroner per år. For kundeutbyttmidler vedtatt i 2021, er uavhentet kundeutbytte cirka 3,7 millioner kroner. Årsaken til dette er at utbetalingen grunnet myndighetspålegg ble forskjøvet til november. For de fleste kundene dette gjelder, dreier det seg om mindre beløp, det vil si under 1 000 kroner.

Erfaring fra tidligere år, viser at det er få kundeutbytteberettigede som henvender seg til banken etter at fristen i varselbrevet er gått ut. Foreldelsesfristen løper ut tre år etter at kravet på kundeutbytte oppsto.

Kundeutbytte er en del av bankens overskudd tilordnet grunnfondskapitalen, og det er i samsvar med finansforetaksloven § 10-17 fjerde ledd, at de uavhentede midlene istedenfor kan tilordnes et allmenntilgjort formål. Bærekraftsfondets formål og kriterier for tildeling, slik det er vedtatt av styret, anses å være et allmenntilgjort formål i henhold til finansforetaksloven § 10-17 fjerde ledd. Omdisponering av uavhentet kundeutbytte, må som følge av dette kunne vedtas av representantskapet på samme måte som øvrig overskuddsdisponering.

Det å overføre de uavhentede kundeutbyttedmidlene til bankens bærekraftsfond, er i samsvar med bankens overordnede strategiske ambisjon om å være etablert som en bank med en tydelig bærekraftprofil. Fondets hensikt er å støtte små og store prosjekter eller tiltak som har en klar bærekraftprofil, eksempelvis tiltak som har bærekraftverdi over tid, som engasjerer mange i lokalmiljøet, som skaper aktivitet og bidrar til dugnadsånd.

Konklusjon

På bakgrunn av det ovenstående, foreslår styret overfor representantskapet at det i stedet for særskilte vedtak om omdisponering av uavhentet kundeutbytte, fremover tas inn en setning i vedtaket om årsoppgjøret om at uavhentet kundeutbytte overføres til bankens bærekraftsfond.

Styret foreslår videre overfor representantskapet at det treffes særskilt vedtak om at uavhentede kundeutbyttedmidler for regnskapsårene 2019 og 2020 overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok at det i vedtak om årsoppgjør er med en regulering om at kundeutbytte som ikke er avhentet innen 31. desember i utdelingsåret, overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.

Representantskapet vedtok at uavhentede kundeutbyttedmidler for regnskapsårene 2019 og 2020 overføres til SpareBank 1 Østlandets bærekraftsfond.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 10.02.2022

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 25. mars 2021 følgende 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 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 ta opp etterstilt gjeld som kan konverteres til ny egenkapital:

- c) Etterstilt gjeld på inntil kr 10 000 000 000,-*

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 2022. 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 gjeld, samt fullmakt til å søke Finanstilsynet om å tilbakebetale ansvarlig kapital og øvrig etterstilt gjeld.

Krav og status kapitaldekning

17. juni 2021 besluttet Finansdepartementet å øke den motsykliske kapitalbufferen fra dagens 1 % til 1,5 %, gjeldende fra 30. juni 2022. 10. september 2021 fikk Norges Bank beslutningsansvaret for den motsykliske kapitalbufferen, og 16. desember besluttet Norges Bank at bufferen, fra og med 31.12.2022, skulle øke med ytterligere

0,5 %-poeng, til 2 %. Motsyklisk kapitalbuffer er da 0,5 %-poeng under det den var før pandemien inntraff våren 2020. Det er administrasjonens forventning at det vil komme varsel om en ytterligere økning i løpet av 2022, opp til 2,5 %. Denne økningen forventes å bli gjeldende i løpet av 2023.

Kravet til systemrisikobuffer for banken per 31.12.2021 var 4,5 % som er gjeldende maksnivå. Nivået har variert noe det siste året med varierende innslag av utenlandske eksponeringer, som kan ha lavere krav til systemrisikobuffer.

Det er ikke endringer i de andre bufferkravene gjennom 2021, og det er ikke forventninger om andre endringer fremover.

Totale bufferkrav var da pr utgangen av 2021 på 8,0 %. Pr utgangen av 2022 forventes totale bufferkrav være 9,0 %, gitt samme utenlandske eksponering. Det totale bufferkravet skal i sin helhet dekkes av ren kjernekapital.

I desember 2021 mottok banken Finanstilsynets vurdering av bankens pilar 2-krav i forbindelse med SREP (Risiko- og kapitalbehovsvurderinger). Etter Finanstilsynets vurdering har banken et samlet kapitalbehov i pilar 2 som utgjør 2,0 % av beregningsgrunnlaget. Dette er 0,2 %-poeng høyere enn dagens pilar 2-krav på 1,8 %. Banken er uenig i dette nivået og styret har sendt tilbakemelding til Finanstilsynet på dette i brev 11. februar 2022. Endelig fastsettelse av nytt pilar 2-krav forventes å få ikrafttredelse fra 31. mars 2022, men endelig vedtak er i skrivende stund ikke mottatt

Dette ga følgende status per utgangen av 2021:

	<i>Regulatorisk minstekrav pr 31.12.2021</i>	<i>Status pr 31.12.2021</i>	<i>Buffer til regulatorisk minstekrav 31.12.2021</i>	<i>Forventet regulatorisk minstekrav 31.12.2022, gitt dagens pilar 2-krav</i>	<i>Regulatorisk minstekrav per 31.12.2022, gitt Finanstilsynets varslede pilar 2-krav</i>
Ren kjernekapitaldekning	14,3 %	18,0 %	3,7 %	15,3 %	15,5 %
Kjernekapitaldekning	15,8 %	19,4 %	3,6 %	16,8 %	17,0 %
Totalkapitaldekning	17,8 %	21,1 %	3,3 %	18,8 %	19,0 %

Status og behov for utstedelse av ansvarlig kapital

Banken hadde ingen forfall på ansvarlig kapital i 2021. I september 2021 ble det tatt opp et evigvarende fondsobligasjonslån (hybridkapital) på 350 millioner kroner, med fem år til første mulige innfrielse.

Ved utgangen av 2021 hadde banken følgende ansvarlige lån utestående:

<i>ISIN</i>	<i>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</i>	<i>Endelig forfallsdato</i>	<i>Nominelt beløp</i>
NO0010810088	16.11.2022	16.11.2027	500.000.000
NO0010824964	20.06.2023	20.06.2028	400.000.000
NO0010862014	10.09.2024	10.09.2029	400.000.000
Totalt			1.300.000.000

I tillegg hadde banken følgende evigvarende fondsobligasjonslån utestående:

<u>ISIN</u>	<u>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</u>	<u>Endelig forfallsdato</u>	<u>Nominelt beløp</u>
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

Behovet for nye utstedelser av ansvarlig kapital gjennom 2022 vil avhenge av bankens vekst, løpende inntjening og utbyttebetalinger. Kapitaldekningen per 31.12.2021 har allerede hensyntatt forventet utbytteavsetning på 50 % av konsernresultatet i tråd med utbyttepolitikken.

For å sikre tilstrekkelig handlingsrom for å tilfredsstille regulatoriske kapitalkrav, optimalisere kapitalstrukturen, hensyntatt usikkerhet i fremtidig vekst, inntjening og utbyttebetalinger, bes det om en fullmakt til å ta opp inntil 1 milliard kroner i ansvarlig lån og inntil 1 milliard kroner i evigvarende fondsobligasjonslån.

MREL-krav og etterstilt gjeld

EUs krisehåndteringsdirektiv («Direktiv 2014/59 om krisehåndtering», eller «Bank Recovery and Resolution Directive – BRRD») ble implementert i norsk lov fra 1.1.2019.

Krisehåndteringsdirektivet stiller krav til volum av etterstilt gjeld og øvrig ansvarlig kapital, såkalt «MREL - Minimum Requirement for Own Funds and Eligible Liabilities».

Direktivet har medført at det har oppstått et behov for en ny aktivaklasse som har lavere prioritet en tradisjonell senior usikret gjeld, men høyere prioritet enn ansvarlig kapital, såkalt øvrig etterstilt gjeld.

Banken har i perioden siden dette kravet ble varslet hatt en opptrappingsplan, pålagt av Finanstilsynet, med utstedelse av etterstilt gjeld basert på kravene i direktivet.

I september 2021 mottok banken brev fra Finanstilsynet hvor det vises til Finansdepartementets tolkning av EUs reviderte krisehåndteringsdirektiv (BRRD 2), som vil legges til grunn ved fastsettelse av MREL-kravet for 2022. Brevet medfører en endring fra Finanstilsynets¹ tidligere tolkning ettersom Finansdepartementets presisering innebærer at MREL-kravet ikke lenger må dekkes fullt ut med etterstilt gjeld, men at deler av MREL-kravet kan dekkes med tradisjonell seniorgjeld.

For banken betyr det at behovet for å utstede etterstilt gjeld blir lavere enn tidligere forutsatt. I desember 2021 mottok SpareBank 1 Østlandet nytt vedtak om krisetiltaksplan, fastsettelse av minstekrav til summen av ansvarlig kapital og

¹ Finanstilsynet har tatt forbehold om at det kan komme endringer eller ytterligere avklaringer fra europeisk nivå ettersom BRRD 2 ikke er tatt inn i EØS-avtalen og dermed heller ikke formelt implementert i norsk lov. Administrasjonens vurdering er at endringer neppe vil være vesentlig om de skulle komme.

konvertibel gjeld (MREL), samt minstekrav til etterstilt gjeld.

Status og behov for utstedelse av etterstilt gjeld

For å møte forventet krav til etterstilt gjeld, utstedte banken i 2021 3 milliarder kroner i senior etterstilt gjeld. Banken hadde da pr utgangen av 2021 samlet utstedt 5,5 milliarder kroner i senior etterstilt gjeld.

Finansdepartementets tolkning av MREL-reglene gjør at bankens behov for utstedelse av etterstilt gjeld alt annet like blir lavere enn tidligere antatt. Finanstilsynet er gjennom sin korrespondanse eksplisitte på at minimum 1/2 av det regulatoriske restbehovet vil måtte utstedes i det første av de to gjenstående kalenderårene frem til utløpet av overgangsperioden for implementeringen av regelverket, satt til utgangen av 2023.

Imidlertid er det slik at bankens rating fra Moody's på innskudd og senorgjeld også er avhengig av hvor mye etterstilt gjeld banken har utstedt. Ønsket utstedelsesvolum av etterstilt gjeld vil derfor også kunne påvirkes av bankens ratingstatus, slik at samlet utstedelse kan gå ut over regulatorisk minstekrav.

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

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

Forslag til vedtak:

Styret 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 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 fullmakt til å søke Finanstilsynet om å tilbakebetale ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld.

Fullmakten gjelder frem til 1. april 2023.

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

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 10.02.2022

SAK: FULLMAKT TIL KAPITALFORHØYELSE

SpareBank 1 Østlandet er blant landets mest solide regionsparebanker målt ved ren kjernekapitaldekning. Ren kjernekapitaldekning er et soliditetsmål som hensyntar den faktiske risikoen på balansen. Den rene kjernekapitaldekningen var ved utgangen av 2021 på 18,0 %, mot 17,8 prosent ved utgangen av 2020.

Styret vurderer usikkerheten knyttet til kapitalkrav fremover å være noe lavere enn på samme tid i fjor, da fullmakt til kapitalforhøyelse sist ble behandlet i styret. Forventninger til økning av motsyklisk kapitalbuffer er tydelig forankret i markedet etter tydelige signaler fra Norges Bank, og banken har mottatt oppdaterte Pilar 2-kapitalkrav fra Finanstilsynet.

Banken hadde per årsskiftet en ren kapitaldekning over både interne målsetninger og regulatoriske krav, og det er i kapitalplanleggingen tatt høyde for en gradvis opptrapping av motsyklisk kapitalbuffer. Med kapitaldekning i tråd med interne målsetninger vil banken være kapitalisert på linje med sammenlignbare banker, men i lys av utlånsporteføljens sammensetning og regionens økonomiske stabilitet tilsier dette at banken fortsatt vil være den mest solide regionsparebanken i Norge.

Posisjonen som ubestridt solid er viktig å opprettholde til enhver tid og har historisk vært et viktig kjennetegn ved banken. Posisjonen har gjort at banken har vært sikret tilgang til finansiering i markedet til priser som har vært blant de beste i forhold til bankens størrelse. Dagens kapitalmål er basert på en tilpasning til markedspraksis for å sikre konkurransedyktige priser på kreditt og hviler på en forutsetning om tett kapitalstyring og effektiv kapitalbruk, slik at banken over tid sikter å ligge på kapitalmålet og ikke vesentlig over.

Dagens kapitalmål er høyt og solid, men innebærer allikevel en tydeligere vektlegging av kapitaleffektivitet enn tidligere kapitalmål som lå til dels betydelig høyere enn sammenlignbare banker. Et mer markedstilpasset kapitalmål innebærer også alt annet like en noe større sannsynlighet for at egenkapitalutvidelser kan bli en aktuell diskusjon for å sikre bankens vekstkapasitet fremover.

I lys av dette er det naturlig å be om en stående fullmakt for kapitalutvidelse for å kunne sikre oppfyllelse av bankens kapitalmål og dermed opprettholde posisjonen som solid regionsparebank, samt sikre fortsatt vekst når veksten forventes å være lønnsom.

Lønnsom vekst er definert som vekst som tilfredsstillende til enhver tid gjeldende avkastningsmål og dermed skaper merverdier for eierne.

En emisjon av egenkapitalbevis er også ett av flere gjenopprettningstiltak i bankens gjenopprettelsesplan. For at tiltaket skal være effektivt, er det viktig å kunne agere raskt ved behov. En stående fullmakt for kapitalutvidelse bidrar til dette.

En eventuell beslutning om kapitalforhøyelse i banken vil basere seg på grundige vurderinger av markedssituasjon, markedets forventning om kapitalmålene i SpareBank 1 Østlandet og sammenlignbare bankers faktiske kapitalisering, samt fortsatt vekstpotensial og lønnsomhet i konsernets ordinære aktiviteter. Det er en klar betingelse for en eventuell emisjon at ny egenkapital må være i stand til å tilfredsstille bankens avkastningsmål til egenkapitalen på 11 prosent. Det skal legges til at vedtaket om å ta inn særlige eierbeføyelser ved egenkapitalutvidelser i vedtektene i representantskapsmøtet i 26. mars 2020 har gitt eierne sterkere påvirkning på beslutninger om egenkapitalutvidelser enn tidligere. Dette er således disiplinerende i forhold til å gjennomføre verdiskapende kapitalutvidelser.

De siste årene har styret hatt fullmakt fra representantskapet for å gjennomføre kapitalutvidelser på inntil 10 % av eierkapitalen hvis dette skulle være ønskelig, så også det siste året. (Det vises sist til representantskapets beslutning 25. mars 2021). Gjeldende fullmakt er ikke benyttet. I lys av argumentasjonen ovenfor innstiller styret overfor representantskapet at fullmakten til kapitalforhøyelse videreføres for nye 12 måneder.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok at styret gis fullmakt til forhøyelse av eierandelskapitalen i henhold til finansforetaksloven § 10-10 (2), jf. allmennaksjeloven § 10-14(2), på følgende vilkår:

- a) Eierandelskapitalen, kan i en eller flere omganger forhøyes med inntil NOK 579 148 945.***
- b) Pålydende per egenkapitalbevis er NOK 50.***
- c) Egenkapitalbeviseiernes fortrinnsrett kan fravikes.***
- d) Fullmakten kan benyttes ved nødvendig styrkning av bankens egenkapital, i forbindelse med incentivordninger og til utstedelse av egenkapitalbevis som vederlag ved erverv av virksomhet innenfor bankens formål.***
- e) Fullmakten omfatter økning av eierandelskapitalen mot innskudd i andre eiendeler enn penger eller rett til å pådra banken særlige plikter etter allmennaksjeloven § 10-2, men ikke beslutning om fusjon etter allmennaksjeloven § 13-5.***
- f) Fullmakten erstatter tidligere fullmakter til økning av eierandelskapitalen og skal gjelde til ordinært representantskapsmøte i 2023, likevel senest 30. juni 2023.***

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 10.02.2022

SAK: FULLMAKT TIL TILBAKEKJØP AV EGENKAPITALBEVIS

Innledning

Det vises vedtak i representantskapet 25. mars 2021 med 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 50 og maksimalt NOK 150.*
- 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 31.12.2022 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2022, likevel senest 30. juni 2022.*

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 tidshorisonten for fullmakten. Dette skyldes 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 2023, 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 2023. Som følge av kursutviklingen i SPOL er beløpsintervallet utvidet. Beløpsintervallet er vurdert å være i tråd med tilsvarende fullmakter i

sammenlignbare banker.

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 § 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 vedtektsbestemt 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 foreslår styret overfor representantskapet at styret gis 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 31.12.2023 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2023, likevel senest 30. juni 2023.***

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 03.03.2022

SAK: **ENDRING AV INSTRUKS FOR REPRESENTANTSKAPETS VALGKOMITE**

Instruksen for representantskapets valgkomite ble første gang vedtatt i 2016. Den er nå i behov for ajourføring på enkelte punkter for å være i samsvar med etterfølgende endringer i lov/vedtekter og representantskapets vedtak.

Det følger av instruksen pkt 5.2 at endringer i instruksen skal vedtas av representantskapet.

Representantskapets valgkomite har gjennomgått endringsforslagene og har foreslått for styret at instruksen forelegges representantskapet for vedtagelse.

De foreslåtte endringene består av følgende:

- I pkt 1: Endret fra Sparebanken Hedmark til SpareBank 1 Østlandet
- I pkt 2.3: Endret til at ansattes styremedlemmer velges av og blant de ansatte i eget valg, som er i samsvar med vedtektene § 4-1.
- Pkt 3.2: Endret fra at innskytervalg skjer hvert år til at det skjer annethvert år, som er i samsvar med vedtektene § 3-2. Videre at det i valglister ikke føres opp dobbelt så mange kandidater som det skal velges, men at det føres opp to flere kandidater, som er i samsvar med representantskapets vedtak i 2018 og er gjennomført i 2019 og 2021.
- Pkt 4.2: Endret valgperiode for styrets varamedlemmer fra 1 til 2 år, som er i samsvar med vedtektene § 4-1.

Ajourført instruks følger vedlagt.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok endringene i «Instruks for Representantskapets valgkomite».

Instruks for Representantskapets valgkomité

SpareBank 1 Østlandet

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Om valgkomiteen	2
2.1. Sammensetning.....	2
2.2. Valgperiode	2
2.3. Oppgaver	2
2.4. Kriterier som skal vektlegges	3
2.5. Arbeidsform.....	3
2.6. Saksbehandlingsregler	3
2.7. Godtgjørelse	3
3. Innskytternes valg	3
3.1. Valgkomiteens forberedelse av innskytternes valg	3
3.2. Instruks for innskytervalget.....	3
4. Valg i Representantskapet.....	5
4.1. Leder og nestleder av Representantskapet	5
4.2. Valg av leder, nestleder og øvrige medlemmer til Styret	5
4.3. Valg av medlemmer og varamedlemmer til Representantskapets valgkomité	5
4.4. Valgkomiteens innstilling	6
5. Andre bestemmelser	6
5.1. Tvist om valg.....	6
5.2. Varighet	6

1. Innledning

Denne instruksen gjelder Representantskapets valgkomité i SpareBank 1 Østlandet.

Valgkomiteens oppgaver framkommer i kapittel 5 i vedtektene til SpareBank 1 Østlandet (heretter kalt «Sparebanken»).

Representantskapets valgkomité skal i tillegg til å følge denne instruks følge de bestemmelsene som følger av lov og forskrift innenfor norsk finanslovgivning.

Bestemmelsene i instruksen er utarbeidet i tråd med Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (heretter kalt «NUES») så langt det passer. Valgkomiteen bør også følge anbefalingene i NUES så langt de passer i sitt arbeid.

2. Om valgkomiteen

2.1. Sammensetning

Valgkomiteen skal bestå av 5 medlemmer og 5 varamedlemmer med følgende sammensetning:

- 2 medlemmer og 2 varamedlemmer fra de innskytervalgte
- 1 medlem og 1 varamedlem fra de egenkapitalbeviseiervalgte
- 1 medlem og 1 varamedlem fra de ansattvalgte
- 1 medlem og 1 varamedlem fra de fylkestingvalgte

2.2. Valgperiode

Medlemmer og varamedlemmer av valgkomiteen velges for 2 år. Uttredende medlemmer og varamedlemmer kan gjenvelges.

2.3. Oppgaver

Valgkomiteens oppgaver er:

- Forberede innskyternes valg av medlemmer og varamedlemmer til Representantskapet
- Forberede valg av leder og nestleder av Representantskapet
- Forberede valg av leder, nestleder og øvrige medlemmer/varamedlemmer til Styret (for de ansattes styremedlemmer/varamedlemmer til Styret så velges disse av og blant de ansatte i eget valg)
- Forberede valg av leder, medlemmer/og varamedlemmer til valgkomiteen for representantskapets og innskyternes valg
- Foreslå honorarer til Sparebankens tillitsvalgte

2.4. Kriterier som skal vektlegges

I sitt arbeid med forberedelser av valgene skal valgkomiteen vektlegge følgende kriterier:

- Kompetanse – både formell utdanning og erfaringsbakgrunn skal vektlegges
- Bransje – ulike bransjer skal være representert
- Geografi – geografisk fordeling av representasjon skal tilstrebes.
- Kjønn – for tillitsvalgte, og også innad i de ulike grupperingene i Representantskapet, bør en mest mulig lik fordeling mellom kjønnene tilstrebes. For Styret, se pkt 4.2
- Habilitet – åpenbare habilitetskonflikter bør unngås
- Tjenestetid – hensynet til kontinuitet må veies opp mot behovet for fornyelse og uavhengighet jf. anbefaling i NUES

2.5. Arbeidsform

Valgkomiteen skal avholde møter så ofte den finner det nødvendig. Det skal føres referat fra møtene. Sparebankens administrasjon utfører sekretariatfunksjonen for valgkomiteen. For øvrig bestemmer valgkomiteen selv sin arbeidsform.

2.6. Saksbehandlingsregler

Valgkomiteen er beslutningsdyktig når valgkomiteens leder samt minst to medlemmer er til stede. Samtlige medlemmer skal så vidt mulig gis anledning til å delta i behandlingen.

2.7. Godtgjørelse

Representantskapet fastsetter valgkomiteens godtgjørelse.

3. Innskyternes valg

3.1. Valgkomiteens forberedelse av innskyternes valg

Valgkomiteen skal forberede innskyternes valg av medlemmer og varamedlemmer til Representantskapet. Selve valget foretas gjennom et elektronisk innskytervalg.

14 medlemmer og 14 varamedlemmer til Representantskapet velges blant Sparebankens innskytere. Medlemmer og varamedlemmer velges for 4 år. Uttredende medlemmer og varamedlemmer kan gjenvelges.

Valgkomiteens innstilling skal foreligge senest to uker før innskytervalget. Innstillingen skal begrunnes.

3.2. Instruks for innskytervalget

Frist for innskytervalg

Innskytervalget skal avholdes over en uke annethvert år, og innen utgangen av mars måned.

Stemmerett

Innskyter som i løpet av de siste 6 måneder har hatt et innskudd i Sparebanken på minst kr 2.500 kr og for øvrig har stemmerett i henhold til vedtektene

Valgbarhet

Til medlemmer og varamedlemmer kan innskyterne bare velge myndige personlige innskytere som har stemmerett i henhold til vedtektene.

Kunngjøring av valg og frister

Valgkomiteen fastsetter tiden for valget. Valget skal kunngjøres minst 6 uker i forveien ved oppslag på Sparebankens hjemmeside, og for øvrig gjennom annen hensiktsmessig meddelelse til kundene.

Kunngjøringen om valget skal inneholde opplysninger om:

- Hvem som har stemmerett
- Hvem som er valgbar
- Hvor mange medlemmer og varamedlemmer som skal velges
- Hvilket tidsrom valgene gjelder for og hvem som er på valg
- At stemmeberettigede innskytere kan fremme forslag på kandidater. Frist for å fremme forslag er senest 4 uker før valget. Forslagene skal inneholde kandidatens navn, fødselsår og -dato, yrke og fullstendig adresse
- At valgkomiteen innstiller på forslag til kandidater (valgliste)
- At valgliste, aktuelt regelverk og annen relevant informasjon legges ut på Sparebankens hjemmeside senest 2 uker før valget
- At valget foregår elektronisk

Valgliste

Valgkomiteen utarbeider på grunnlag av innkomne forslag og egne vurderinger en valgliste. På valglisten skal det føres opp minst to flere kandidater enn det antall kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer til Representantskapet. Kandidatene føres opp i en rekkefølge som angir valgkomiteens innstilling.

Regler om valget

Valget er personlig, hemmelig og skriftlig, og foregår elektronisk i nettbanken.

Valget skal foregå som et rent flertallsvalg.

Valglisten brukes som stemmeseddel. Det kan ikke føres opp andre kandidater enn valgkomiteens innstilling. Det stemmes maksimalt på så mange kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer til Representantskapet. Det kan stemmes på færre kandidater.

Opptelling av stemmer

Opptellingen foretas av valgkomiteen eller den valgkomiteen utpeker.

Gyldig avgitte stemmer summeres. Den eller de er valgt som medlemmer som har fått flest stemmer. Den eller de som deretter har fått flest stemmer er valgt som varamedlemmer i den rekkefølge som stemmetallet viser.

Ved stemmelikhet avgjøres valget etter den oppførte rekkefølge på valglisten.

Valgprotokoll

Valgkomiteen skal sørge for at det føres protokoll for valget. I protokollen inntas tiden for valget, valgkomiteens sammensetning og innstilling over forslag på kandidater, samt resultatet av valget.

Valgresultatet bekjentgjøres på egnet måte. Protokollen skal være tilgjengelig for innskytere som forlanger det, og oppbevares på en betryggende måte.

4. Valg i Representantskapet

4.1. Leder og nestleder av Representantskapet

Leder og nestleder av Representantskapet velges av og blant Representantskapets medlemmer, og velges for 1 år.

4.2. Valg av leder, nestleder og øvrige medlemmer til Styret

Leder, nestleder og øvrige medlemmer og varamedlemmer i Styret velges for 2 år. Leder og nestleder velges ved særskilt valg. Uttredende medlemmer og varamedlemmer kan gjenvelges.

1 medlem og 1 fast møtende varamedlem skal representere Landsorganisasjonen i Norge med tilknyttede fagforbund, forutsatt at disse eier minst 10 % av egenkapitalbevisene i banken.

Styret skal være allsidig sammensatt av myndige personer som innehar den kompetanse og erfaring som er nødvendig i henhold til finansforetaksloven og verdipapirhandelloven.

Styremedlemmer kan ikke inneha styreverv i andre finansforetak jf. finansforetaksloven § 9-1.

For Styret gjelder bestemmelsene i allmennaksjeloven om representasjon av begge kjønn.

I tillegg til øvrige kriterier som valgkomiteen skal vektlegge i sitt arbeid, bør det tas hensyn til at Styret skal fungere godt som kollegialt organ.

Valgkomiteen skal foreta egnethetsvurdering av foreslåtte kandidater.

4.3. Valg av medlemmer og varamedlemmer til Representantskapets valgkomité

Medlemmer og varamedlemmer av Representantskapets valgkomité velges av og blant Representantskapets medlemmer. Det vises til egen bestemmelse om valgkomiteens sammensetning i kapittel 2.1 og valgperiode i kapittel 2.2.

Valgkomiteen bør ikke gi sin innstilling om valg av medlemmer og varamedlemmer til Representantskapets valgkomité før etter det elektroniske innskytervalget er gjennomført.

4.4. Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteens innstilling skal foreligge senest ved tidspunktet for innkalling til representantskapsmøtet som skal foreta valget. Innstillingen skal begrunnes.

Valgkomiteens leder, eller den han/hun bemyndiger, fremlegger innstillingene for Representantskapet, herunder også en redegjørelse for valgkomiteens arbeide.

5. Andre bestemmelser

5.1. Tvist om valg

Tvist om valg avgjøres av Finanstilsynet der dette følger av lov eller forskrift. Finanstilsynet kan erklære et valg ugyldig og gi pålegg om nytt valg dersom feil ved valget kan ha hatt innflytelse på utfallet.

5.2. Varighet

Denne instruksen gjelder inntil den blir trukket tilbake eller endret av Representantskapet.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 03.03.2022

SAK: Endring i «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet»

Retningslinjer for godtgjøring til ledende personer ble styrebehandlet 4. februar 2021 og vedtatt i representantskapet 25. mars 2021. «Ledende personer» ble i de vedtatte retningslinjene definert til å omfatte konsernsjef og konsernsjefens ledergruppe. Denne definisjonen ble valgt på bakgrunn av flere faktorer som blant annet størrelsen på banken og den relativt konservative innretningen på godtgjøringsordningen.

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a omfatter «ledende ansatte» også styrets medlemmer, og banken gjør derfor endringer i retningslinjene for å ivareta dette kravet. Endringen må vedtas av representantskapet.

Endrede «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet» med endringsmarkeringer følger vedlagt.

Til orientering vedlegges også «Rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2021».

Styret foreslår overfor representantskapet at det fattes følgende vedtak.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok endringen av «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank Østlandet».

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

***For vedtak i representantskapet i SpareBank 1 Østlandet
29.mars 2022***

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	

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.

Elementer i godtgjørelse til ~~ledende personer~~ 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.

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.



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
FRA: Representantskapets valgkomite
DATO: 10.02.2022
SAK: INNSTILLING PÅ VALG AV TILLITSVALGTE

Valgkomiteen har avholdt 7 møter samt hatt kontakt på telefon og e-post for å forberede de valg som komiteen er ansvarlig for.

Valgkomiteen har bestått av følgende personer:

Siv Nytrøen Reiten (leder),	innskyterrepresentant
Kari Heggelund,	innskyterrepresentant
Mona Cicilie Stormoen	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud,	egenkapitalbeviser-representant
Mette Solbergseter	ansattrepresentant

Fra bankens administrasjon har Lars Chr Stensrud bistått komiteen.

Til representantskapets møte den 29. mars 2022 har valgkomiteen fremmet forslag på de kandidater som er nevnt nedenfor.

Representantskapet:

Leder fram til valget i 2023

På valg:

Pål Jan Stokke, *Hamar*

Valgkomiteens forslag:

Pål Jan Stokke, *Hamar*

Gj.v

Nestleder fram til valget i 2023

På valg:

Malin Westby, *Kongsvinger*

Valgkomiteens forslag:

Malin Westby, *Kongsvinger*

Gj.v

Styret:

Styrets nestleder fram til valget i 2024

På valg:

Nina Cecilie Strøm Swensson
Brumunddal

Valgkomiteens forslag:

Nina Cecilie Strøm Swensson
Brumunddal

Gj.v

Styremedlemmer fram til valget i 2024

På valg:

Guro Nina Vestvik, *Hamar*

Valgkomiteens forslag:

Idun K. Fridtun, *Brumunddal*

Ny

Jørn Henning Eggum, *Bergen*

Jørn Henning Eggum, *Bergen*

Gj.v

Valgt av og blant de ansatte i eget valg og er dermed ikke en del av valgkomiteens innstilling:

Espen B. Larsen, *Elverum*
ansattes medlem

Sjur Smestad, *Løten*
ansattes medlem

Ny

Marit Jørgenrud, *Oslo*
ansattes medlem

Catherine Norland, *Lørenskog*
ansattes medlem

Ny

Styrets varamedlemmer fram til valget i 2024

På valg:

Vibeke Hanvold Larsen, *Stange*
ansattes varamedlem

Valgt av og blant de ansatte i eget valg og er dermed ikke en del av valgkomiteens innstilling:

Vibeke Hanvold Larsen, *Stange*
ansattes varamedlem

Gj.v

Øystein Kure Syversen, *Oslo*
ansattes varamedlem

Magnar Nybakk, *Stange*
ansattes varamedlem

Ny

Suppleringsvalg av varamedlem fram til valget i 2023

På valg:

Idun K. Fridtun, *Brumunddal*

Valgkomiteens forslag:

Mari Stenersen, *Hamar*

Ny

Valgkomiteen:

Leder av komiteen fram til valget i 2024

På valg:

Siv Nytrøen Reiten, *Tyllidalen
Innskyter*

Valgkomiteens forslag:

Siv Nytrøen Reiten, *Tyllidalen
Innskyter*

Gj.v

2 medlemmer fram til valget i 2024

Kari Heggelund, *Åsnes
Innskyter*

*Kari Heggelund, Åsnes
Innskyter*

Gj.v

Marit Johnsrud, *Hamar
Egenkapitalbeviser*

*Marit Johnsrud, Hamar
Egenkapitalbeviser*

Gj.v

3 varamedlemmer fram til valget i 2023

På valg:

Ragnhild B.Abrante, *Hamar
Innskyter*

Valgkomiteens forslag:

*Ragnhild B.Abrante, Hamar
Innskyter*

Gj.v

Brit Godtlund, *Skotterud
Innskyter*

*Brit Godtlund, Skotterud
Innskyter*

Gj.v

Turid Backe-Viken, *Trysil
Fylkestingsvalgt*

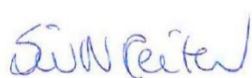
*Turid Backe-Viken, Trysil
Fylkestingsvalgt*

Gj.v

Innstillingene er fremmet som enstemmige forslag fra valgkomiteen.

Hamar 10.02.2022

For valgkomiteen



Siv Nytrøen Reiten/valgkomiteens leder

TIL: Representantskapet

FRA: Representantskapets valgkomite

DATO: 10.02.2022

SAK: HONORARER

Valgkomiteen har avholdt 7 møter samt hatt kontakt på telefon og e-post for å forberede de oppgaver som komiteen er ansvarlig for, herunder å fremme forslag om honorarer til de tillitsvalgte.

Komiteen har bestått av følgende personer:

Siv Nytrøen Reiten (leder)	innskyterrepresentant
Kari Heggelund,	innskyterrepresentant
Mona Cicilie Stormoen	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud	egenkapitalbeviser-representant
Mette Solbergseter	ansattrepresentant

Fra bankens administrasjon har Lars Chr Stensrud bistått komiteen.

Komiteen har i år funnet det nødvendig å foreslå en økning av styrets honorarer. Begrunnelsen er at bankens størrelse og regulatoriske krav har medført økt arbeidsbelastning og ansvar samt at styrehonorarene i seneste år er blitt vesentlig lavere enn nivået i sammenlignbare banker. Øvrige verv er indeksregulert.

Til representantskapets møte 29.mars 2022 fremmer komiteen følgende forslag til:

HONORARSATSER FOR 2022

Organ	Verv	Honorarsatser 2021	Honorarsatser 2022
Representantskapet	Leder	32.600 pr år + 8.200 pr møte	33.500 pr år + 8.500 pr møte
	Medlemmer og varamedlemmer	3.400 pr møte	3.500 pr møte
Styret	Leder	326.000 pr år	475.000 pr år
	Nestleder	109.000 pr år + 8.200 pr møte	175.000 pr år + 8.500 pr møte
	Medlemmer	87.500 pr år + 8.200 pr møte	140.000 pr år + 8.500 pr møte
	Fast møtende varamedlem	49.000 pr år + 4.400 pr møte	75.000 pr år 4.500 pr møte
	Første varamedlem		30.000 pr år +

	Øvrige varamedlemmer	18.500 pr år + 9.300 pr møte 9.300 pr møte	9.500 pr møte 9.500 pr møte
Valgkomitéene	Leder Leder Medlemmer, varamedlemmer	18.500 pr år + 8.200 pr møte 7.100 pr møte	19.000 pr år + 8.500 pr møte 7.500 pr møte
Revisjonsutvalget, Risikoutvalget	Leder Medlemmer	32.650 pr år + 4.400 pr møte 14.200 pr år + 4.400 pr møte	33.500 pr år + 4.500 pr møte 15.000 pr år + 4.500 pr møte
Godtgjørelses- utvalget	Leder og medlemmer.....	4.400 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>	4.500 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>

Tillegg:	Avstand mellom hjemsted og møtested	Tillegg pr møte 2021	Tillegg pr møte 2022
I tillegg utbetales følgende tillegg for reisetid når avstanden mellom hjemsted og møtested er mer enn 50 km:	0-50 km	0 pr møte	0 pr møte
	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.

Hamar 10.02.2022

For valgkomiteen

Siv Nytrøen

Siv Nytrøen Reiten/valgkomiteens leder

TIL: Representantskapet

FRA: Egenkapitalbeviseiernes valgkomite

DATO: 16.12.2021

SAK: VALG TIL EGENKAPITALBEVISEIERNES VALGKOMITE

Valgkomiteen har avholdt to møter samt hatt kontakt på epost og telefon for å forberede de valg som komiteen er ansvarlig for.

Valgkomiteen har bestått av følgende personer:

Marit Johnsrud (leder)	representant for Sparebankstiftelsen Hedmark
Trond Hagerud	representant for Sparebankstiftelsen Hedmark
Marianne Steenland	representant for Sparebankstiftelsen Hedmark
Terje Olav Olsson	representant for Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Fra bankens administrasjon har Lars Chr Stensrud bistått komiteen.

Til representantskapets møte den 29. mars 2022 fremmer valgkomiteen forslag på de medlemmer og varamedlemmer til egenkapitalbeviseiernes valgkomite, for en ny valgperiode på 2 år, som framgår nedenfor.

Medlemmer	Valgperiode	Forslag	Ny valgperiode
Marit Johnsrud	2020 - 2022	Marit Johnsrud	2022-2024
Marianne Steenland	2020 - 2022	Marianne Steenland	2022-2024
Trond Hagerud	2021 - 2023		
Terje Olav Olsson	2021 - 2023		
Varamedlemmer			
Bjørnar Haakensmoen	2020 - 2022	Bjørnar Haakensmoen	2022 - 2024
Arne Grunt	2021 - 2022	Arne Grunt	2022 - 2024
Olav Vold	2021 - 2023		
Peggy Følsvik	2021 - 2023		

Medlemmene og varamedlemmene som er innstilt er vurdert og funnet egnet og har sagt seg villig til å påta seg valg. Valgkomiteens innstilling er enstemmig

Hamar 16.12.2021

For valgkomiteen



Marit Johnsrud/valgkomiteens leder