



# HR-rapport 2022

# Forord

SpareBank 1 Nord-Norge (SNN) har i 2022 navigert i et urolig marked, med svært lav arbeidsledighet, stigende rente og høy inflasjon. Etter to år med restriksjoner for befolkningen åpnet landet opp igjen, men kun få uker senere ble vi vitne til krig i Europa. I tillegg til å måtte håndtere denne usikkerheten, har konsekvensene for SNN som organisasjon vært økte utfordringer med rekruttering, økt press på våre ansatte fra andre aktører og høye krav til omstilling. Organisasjonen har som følge av utfordringene arbeidet målbevisst med arbeidsformer og arbeidsmiljø. Det har også vært økt fokus på strukturert kompetanseutvikling for utvalgte grupperinger, for eksempel rådgivere i bedriftsmarkedet.

Det har skjedd store strukturelle endringer innenfor spareområdet i SpareBank 1-alliansen og hos oss de siste årene. I 2022 ble deler av SNN Kapitalmarked besluttet solgt til SpareBank 1 Markets AS, samtidig som SNN øker sine eierandeler som en langsiktig partner i SpareBank 1 Markets AS. Under forutsetning av godkjenninger fra myndighetene, vil virksomhetsoverdragelsen skje i løpet av 2023. Konsernet har planene klare for ny organisering av verdipapirforetaket som følge av transaksjonen.

Et gjenåpnet samfunn ga endelig rom for å samle de ansatte til ulike sosiale og faglige arrangementer. Årets største arrangement var konserntreffet Oppdrag Nord-Norge i Tromsø. Der var det mange nye ansatte som for første gang fikk oppleve et samlet konsern, og gikk i lag på SNN-patrolje hvor 600 ansatte bidro på frivillige oppdrag for Tromsø kommune. Tilbakemeldingene fra våre ansatte viste at konserntreffet var samlende for arbeidsmiljøet, og bidro til økt stolthet av å arbeide i konsernet.

De ytre påvirkningene i 2022 har bidratt til økt fokus på arbeidsformer, onboarding, samt arbeid for å beholde og tiltrekke rett kompetansen. Det har også vært arbeidet med digitalisering av flere HR-prosesser, og vi ser frem til å kunne ta i bruk nye verktøy for ansattundersøkelser, utviklingssamtaler og habilitetsvurderinger i 2023.



Petter Gjerpe, HR-sjef



# Innhold

## HR-RAPPORT 2022

Innledning	6
Organisasjon	8
Rekruttering	16
Prestasjonsstyring og belønning	18
Arbeidsgiverforholdet	20
Lederutvikling	26
Ansattutvikling	27
Rapport om godtgjørelse til ledende personer	31
Godtgjørelse til identifiserte ansatte per forretningsområde 2022	38



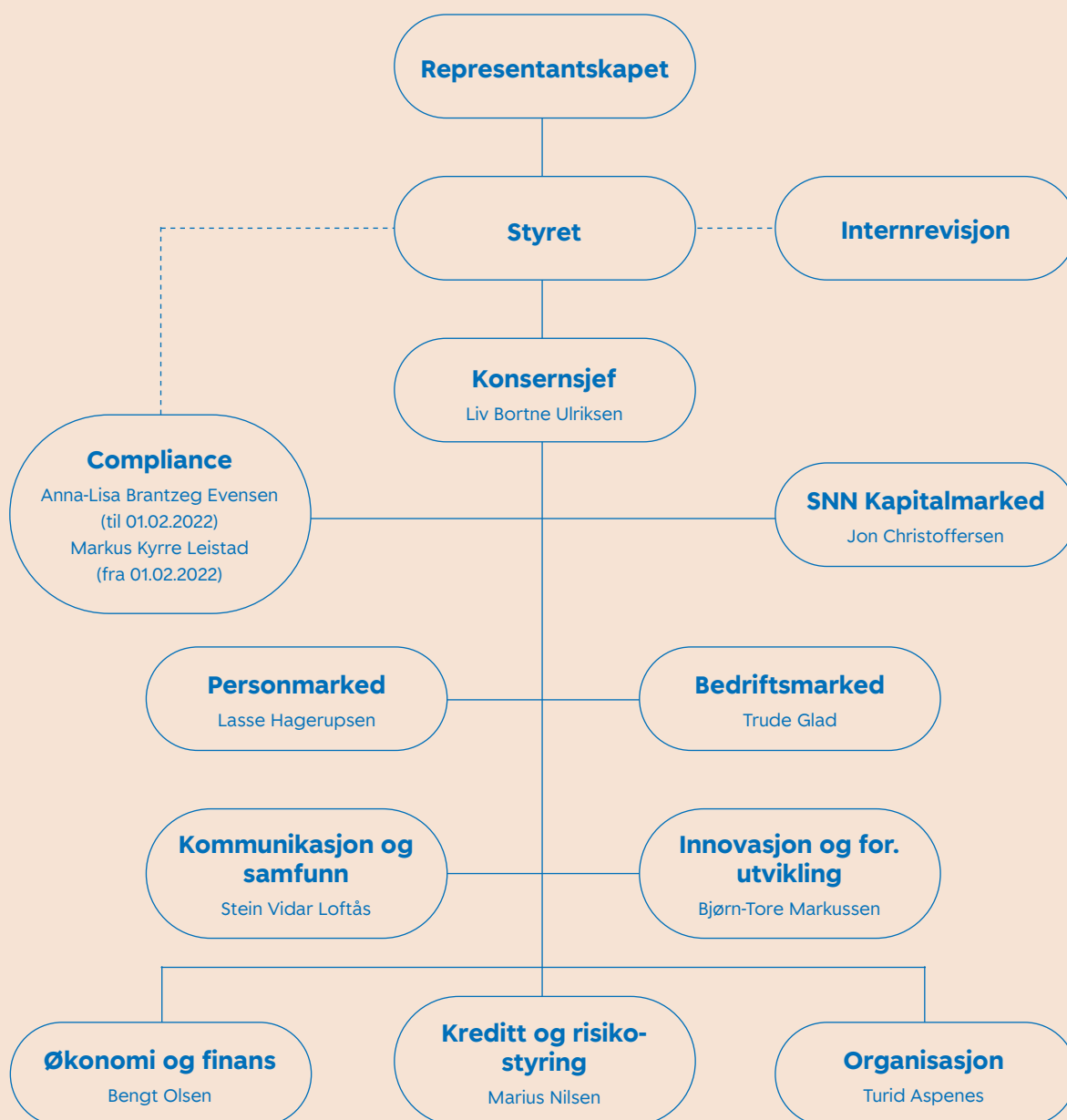


# Innledning

HR-rapporten skal gi et bilde av organisasjonen i 2022. Den omhandler nøkkeltall, fakta og vurderinger knyttet til bla. organisasjonen, rekruttering, prestasjonsstyring og belønning. I tillegg omhandler rapporten aktiviteter og status relatert til de formelle rammene konsernet forholder seg til som arbeidsgiver. I rapporten fremkommer det også hvordan vi har jobbet med utviklingen av ledere og ansatte i 2022.

# Organisasjon

Det var ingen store strukturelle endringer i organisasjonen i 2022.





Under følger en oversikt over organisatoriske endringer i 2022:

## BANKVIRKSOMHETEN

SNN Kapitalmarked ble i løpet av året besluttet solgt til SpareBank 1 Markets. Overdragelsen blir ikke gjennomført før i 2023 – gitt at alle godkjenninger er på plass.

- Ny organisering på Bedriftsmarked hvor man har gått fra geografisk organisering til med færre og større markedsområder og matriseansvar for prioriterte kundesegmenter: Finnmark, Troms, Hålogaland og Salten & Helgeland. I tillegg ble det etablert tre tverrgående ansvarsområder: Havneringer, Eiendom og Salg og Service.

## SPAREBANK 1 REGNSKAPSHUSET NORD-NORGE

- Skifte av Administrerende direktør mot slutten av året. Hanne Karoline Kræmer overtok etter Tom Robert Aasnes.

## SPAREBANK 1 FINANS NORD-NORGE

- Skifte av Administrerende direktør mot slutten av året. Niclas Aafos overtok etter Hanne Karoline Kræmer.

## EIENDOMSMEGLER 1 NORD-NORGE

- Ingen større organisatoriske endringer i løpet av året.

## Årsverk og utvikling

Kvartalsanalyser av konsernets bemanningssituasjon utarbeides løpende gjennom året, og inneholder samtidig informasjon om bla. sykefravær, overtidsbruk, samt faste og midlertidige stillinger.

I 2022 var det en marginal økning av antall årsverk for konsernet. Endringen tilskrives i all hovedsak økning i SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge. Øvrige selskaper har en jevn utvikling fra desember 2021 til desember 2022.

I perioden 2018-2020 var det for konsernet en økning i årsverk, med vekst i de fleste selskaper. I de to siste årene ser en derimot en reduksjon grunnet nedbemanningen i banken i 2020. Full effekt av denne prosessen fikk man i 2021.

Årsverkutviklingen for faste årsverk i perioden 2018-2022 sees under i tabellen.

SELSKAP (PR DESEMBER)	2018	2019	2020	2021	2022
Bankvirksomheten	560,4	583	554,9	498,7	497,4
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	85	91,3	91,5	97,5	96,5
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	37	39,6	37,5	37,6	38
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	159,4	188,7	203,6	202,7	209,4
<b>Konsernet som helhet</b>	<b>841,8</b>	<b>902,6</b>	<b>887,5</b>	<b>836,5</b>	<b>841,3</b>

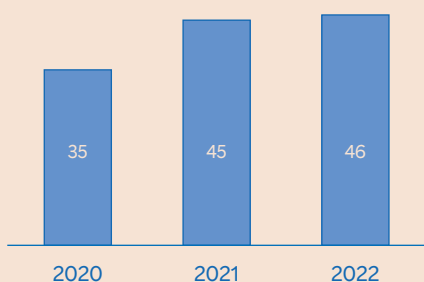
## Midlertidige ansatte

Alle selskap i konsernet har ansatte i midlertidige stillinger. Bruken har per desember 2022 høyest forekomst i EiendomsMegler 1 (19) og i Banken (16). Det er en målsetning om å ha en lavest mulig andel ansatte i midlertidige kontrakter. I banken har man de siste årene omgjort midlertidige stillinger til faste stillinger basert på timer. Faste kontrakter på timer gir konsernet nødvendig fleksibilitet til å tilpasse ressursene til arbeidsmengden. Dette gir den ansatte en fordel av å være fast ansatt med de rettigheter som dette gir, samt sterkere tilhørighet.

I 2022 kom det en lovendring som opphevet muligheten til å ansette midlertidig på generelt grunnlag i inntil 12 måneder. Endringen medfører at det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov for å kunne ansette noen midlertidig. Dette legger sentrale føringer for andelen midlertidige i SNN.

Andelen midlertidige ansatte har variert de siste årene. Omfang og stillingsprosent strekker seg fra 0 - 100 % stillinger. **Midlertidige ansatte utgjorde i 2022 4,9 % av de ansatte, mot henholdsvis 4,8 % i 2021, 3,7 % i 2020 og 6,6 % i 2019.**

## ANTALL MIDLERTIDIG ANSATTE KONSERN PR. DESEMBER



Andelen midlertidige ansatte forventes å avta i 2023.

## Turnover

I SNN opererer vi med to tilnærminger til ansatte som slutter i stillingen. Turnover (egenoppsigelse) og Turnover (total). Turnover (egenoppsigelse) omhandler de som har sluttet i konsernet grunnet egenoppsigelse, Turnover (total) tar for seg alle ansatte uansett sluttårsak.

**108 av våre ansatte sluttet i 2022, noe som gir en (total) turnover på 12,2 %.** Det inkluderer også de som gikk av med pensjon eller sluttavtale. **101 sluttet som et resultat av egenoppsigelse, noe som gir en turnover på 11,5 %.**

Avslutning av ansettelsesforhold i 2022 skyldtes i hovedsak ordinære egenoppsigelser, pensjon eller sluttavtale.

Neste år forventer vi at turnover holder seg stabilt høyt på over 10 prosent, da arbeidsmarkedet i Nord-Norge preges av lav arbeidsledighet og mange ledige stillinger.

Nedenfor følger en oppstilling over sluttårsaker for 2022:

SLUTTÅRSAK	BANKVIRKSOMHET	SNN FINANS	EM1	RG
Egen oppsigelse	56	8	11	26
Andre sluttårsaker	4	1		2
<b>Sum</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>28</b>

# Kjønnsfordeling



Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor likestilling mellom kjønnene:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha minimum 40 % kvinneandel i ledelsen.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.
- Det skal ikke være kjønnsmessige lønnsforskjeller mellom kjønn som ikke lar seg begrunne.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for mangfold på arbeidsplassen.

I året 2022 består konsernets ansatte av flere kvinner (53 %) enn menn (47 %). Gjennom konsernets rekrutteringspolicy er det forankret at SpareBank 1 Nord-Norge skal aktivt, målrettet og planmessig jobbe for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering.

SpareBank 1 Nord-Norge har en ambisjon om minimum 40 % kvinneandel i ledelsen. Denne målsetningen er realisert i både styret, og i styret til datterselskapene.

Når det gjelder kjønnsbalansen for ledere med personalansvar, er det fortsatt flere menn i lederposisjoner – men i de siste to årene kan konsernet vise til at kvinneandelen har økt til over 40 %. Det har over en lengre periode vært en prioritert oppgave å få opp kvinneandelen blant lederne i konsernet, og det er dermed gledelig at konsernet innfrir på dette målet.

LEDELSEN I SPAREBANK 1 NORD-NORGE	2021		2022	
	ANTALL	K-M*	ANTALL	K-M*
Konsernledelsen	8	3-5	8	3-5
Øvrig ledelse i bankvirksomheten	58	21-37	60	21-39
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	19	6-13	20	6-14
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	6	4-2	6	4-2
Sparebank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	25	14-11	26	16-10
Sum	116	48-68	120	50-70
<b>Prosentvis fordeling</b>	<b>100</b>	<b>41-59%</b>	<b>100</b>	<b>42-58%</b>

\*fordeling kvinner og menn

Lønnsanalysene påviser ikke generelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, noe vi er særlig tilfreds med. Det hører med til historien at konsernet ikke har hatt behov for særskilte tiltak innenfor dette området. Lederne har fått kursing og informasjon om lønns-samtaler og prestasjonsutvikling. Det skal lede til rett og forståelig lønnsfastsettelse, og samtidig bidra til å sikre at vi ikke skaper lønnsforskjeller som ikke lar seg begrunne. For mer informasjon om lønn se kapittel 6.

I 2022 ble konsernets arbeid med likestilling og mangfold lagt frem på konsernets hjemmesider (Aktivitets- og redegjørelsesplikt for likestilling og mangfold) og aktualisert gjennom en forpliktelse til de fire prinsippene i Kvinner i Finans charter. Ambisjonen er å sikre en god kjønns- og mangfolds-balanse i alle ledd i konsernet. SpareBank 1 Nord-Norge vil årlig legge frem status og nøkkeltall for vårt helhetlige arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.



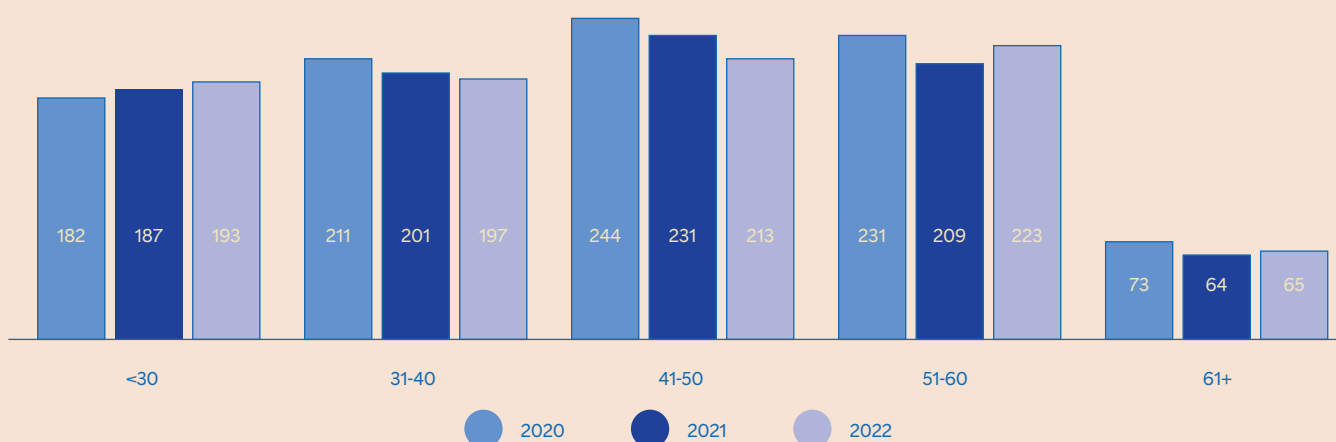


# Alderssammensetning

Alderssammensetningen i konsernet har de siste årene gradvis blitt endret. Aldersspennet strekker seg fra 20 – 73 år. Sammenligner man tallene fra 2020 med 2022, ser vi en klar reduksjon i ansatte i aldersgruppen 41-50 år.

Aldersgruppen under 30 har en svak økning fra tidligere år. Aldersgruppen 31-40 holder seg relativt stabil. Derimot ser man en størst reduksjon i aldersgruppen 41-50 de siste årene. Aldersgruppen 51-60 har en økning fra 2021 til 2022, og er nesten på nivå med 2020. I aldersgruppen 61+ ser man at antall ansatte holder seg jevnt.

## ALDERSSAMMENSETNING 2020-2022 – KONSERN



Snittalder i konsernet er per desember 2022 42,9 år, og har hatt en svak reduksjon siden 2019.

GJENNOMSNIITTSALDER	2019	2020	2021	2022
Bankvirksomheten	44,2	43,6	42,6	<b>42,6</b>
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	38,7	39,7	39,8	<b>40,4</b>
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	40,2	41,3	40,7	<b>40,8</b>
Sparebank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	45,1	45,5	45,7	<b>45,2</b>
<b>Konsernet som helhet</b>	<b>43,7</b>	<b>43,5</b>	<b>43</b>	<b>42,9</b>

# Rekruttering

SpareBank 1 Nord-Norge er en attraktiv arbeidsplass i landsdelen. I 2022 viste Universums undersøkelse om Norges mest attraktive arbeidsgiver at SpareBank 1 har falt ned to plasser fra 4 plass til 6 plass blant økonomistudenter, men fortsatt vurdert som en attraktiv arbeidsplass. SpareBank 1 merkevaren er sterk, og SpareBank 1 Nord-Norge tiltrekker seg fortsatt kvalifisert kompetanse, spesielt i de større byene som Tromsø og Bodø til tross for et mer konkurranseutsatt arbeidsmarked. I 2022 ser vi også en nedgang i antall søkere til utlyste stillinger, og spesielt for leder- og spesialiststillinger, men også for stillinger lokalisert i distriktene og mindre byer. Vi registrerer samtidig at det er færre kvalifiserte søkere per stilling. SpareBank 1 Nord-Norge hadde 195 utlyste stillinger i 2022, en økning på mer enn 50 utlyste stillinger siden 2021. Vi mottok 1562 søknader (1365 i 2021) til konsernets utlyste stillinger, der menn utgjorde 57 prosent av søkerne og kvinner utgjorde 43 prosent (likt som 2021).

Totalt viser dette bildet at SpareBank 1 Nord-Norge har et større bemanningsbehov (flere utlyste stillinger i 2022), og færre søkere per stilling sammenlignet med forrige år. Det økte behovet for kvalifisert arbeidskraft er en trend vi gjenkjenner fra markedet for øvrig, som dermed får en konsekvens for antall tilgjengelige ressurser i arbeidsmarkedet og med dette færre søkere per stilling.

SpareBank 1 Nord-Norge oppleves å ha gode betingelser med ansattegodter og lønn. Det er likevel slik at vi i større grad opplever press på lønn internt og eksternt, og hvor vi i økende grad er i direkte konkurranse med særlig offentlig sektor på lønn og betingelser. Vi ser at ansatte i større grad blir direkte kontaktet av eksterne aktører, og det oppleves som en mer aktiv ytre påvirkning gjennom jobbmuligheter og lønn som incentiver. De største utfordringene gjennom 2023 vil være å beholde og tiltrekke arbeidskraft i et presset marked i kampen om de beste hodene.

2023 vil bli preget av fornyelse og forbedring av vårt employer brand ledet av en dedikert tverrfaglig prosjektgruppe, og som et ledd av konsernets strategiske initiativ om SNN som en attraktiv arbeidsplass. Arbeidet vil ha fokus på intern og ekstern employer branding, og vil konkret ha som mål å jobbe med beholde- og tiltrekke dimensjonen for konsernet.

Det er gjennomført karrieredager med studenter i 2022, og vi har også invitert 120 studenter til SpareBank 1 Nord-Norge for en halv dags introduksjon og presentasjon av SNN med stor suksess. Det ønsker vi å fortsette med.

Nedenfor følger antall nyansatte (eksternt) i perioden 2020-2022:

REKRUTTERING ANSETTELSE	2020	2021	2022
Bankvirksomheten	42	50	56
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	8	12	4
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	2	1	6
Sparebank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	30	26	40
<b>Konsernet i sin helhet</b>	<b>82</b>	<b>89</b>	<b>106</b>



Nedenfor følger antall utlysninger i perioden 2020-2022:

UTLYSTE STILLINGER	2020	2021	2022
Bankvirksomheten	42	50	138
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	8	12	3
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	2	1	10
Sparebank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	30	26	42
<b>Konsernet i sin helhet</b>	<b>82</b>	<b>89</b>	<b>195</b>

Nedenfor er antall søkere per aldersgruppe i 2022:

ANTALL SØKNADER PER ALDERSGRUPPE	2022
21-25	331
26-35	718
36-45	303
46-55	164
56-65	43
Over 65	3

# Prestasjonsstyring og belønning

Belønning er en investering i bedre prestasjoner og realisering av mål, og skal bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde våre dyktige ansatte. Fastlønn utgjør den største enkeltdelen av belønning etterfulgt av pensjonsordning, kollektive goder, variable godtgjørelser, individuelle goder og forsikringer.

I forbindelse med årets lønnsoppgjør ble de lokale lønnsmidlene fordelt uten bruk av lønnstrinnsmodell for første gang i konsernet, dette i henhold til lokal bedriftsavtale. Dette ga våre ledere større fleksibilitet til å fordele sine lønnsmidler og resulterte i at flere ansatte fikk ta del i den lokale lønnstildelingen.

I 2022 ble det gjennomført en endring i konsernets pensjons- og forsikringsordninger for de ansatte. Dette innebar blant annet en styrking av de ansattes reiseforsikring og gruppelivsforsikring, i tillegg til økte satser for ordningen for innskuddspensjon. Tidligere ytelsespensjonsordning ble terminert fra 2022.

---

## Fast lønn

Resultatet av lønnsprosessen 2022 ble i konsernet på 4,0 %, hvor det sentrale tillegget utgjorde 1,75 % og det lokale 2,25 %. Det ble foretatt en ordinær og en særskilt vurderingsrunde, der den særskilte vurderingen tok hensyn til enkeltansatt eller grupper som var lønnet skjevt. Noen ujevnheter ble forklart med årsak i ulik pensjonsordning eller lave prestasjoner over tid. Den særskilte vurderingen førte til at 29 ansatte i bankdelen ble løftet utover det ordinære nivået. Lønnsfastsettelsen tar utgangspunkt i tre forhold: Leveranser, kvalitet og bidrag til organisasjonen.

Det er ingen tydelige lønnsforskjeller mellom kjønnene, men i de tyngste og høyst lønnende stillingene er det en overvekt av menn. Generelt ser vi en overvekt av kvinner i de lavere stillingskategoriene, mens de øvre stillingsgruppene har flere menn enn kvinner. Kjønnene avlønnes likt for likt arbeid.

Løpende lønnsjusteringer utenfor ordinær lønnsprosess utgjorde 0,5 % av total lønnsmasse. 17 ansatte som kvalifiserte til sikringsregelen i henhold til Bedriftsavtalen og ble tildelt ekstraordinære lønnsmidler, totalt utgjorde dette 0,09 % av total lønnsmasse.

---

## Variable godtgjørelser

Variable godtgjørelser i konsernet i 2022 var:

- Individuelle bonusordninger i SNN Kapitalmarked og investeringsrådgivere
- Provisjonslønn EM 1
- Engangskompensasjon
- Funksjonstillegg
- Spareordning egenkapitalbevis for alle ansatte
- Julegave fra konsernet

I 2022 ble det besluttet av styret å etablere en diskresjonær (skjønnsmessig) overskuddsdeling gjeldende fra regnskapsåret 2022.

---

## Ansatterådgivning og betingelser

Ansattelån er fortsatt et av konsernets mest attraktive ansattegode, og over 1400 ansatte og pensjonister har boliglån i banken.

330 ansatte har hatt økonomisk rådgiving relatert til finansiering av bolig/fritidsbolig, samt økonomisk rådgiving i forbindelse med endring i livssituasjonen.

- Diskonterte lån til ansatte i 2022: 498
- Volum lån til ansatte: kr 2.518.000.000,-
- Volum lån til pensjonister: kr 471.000.000,-
- Volum diskonterte lån 2022: kr 1.227.187.063,-

# Arbeidsgiverforholdet

Arbeidsgiverforholdet omhandler de formelle rammene knyttet til arbeidsforhold.

## Partssamarbeidet og vernetjenesten

Ved utgangen av 2022 var 55 % av konsernets ansatte fagorganisert, likt som i desember 2021. En høy organisasjonsgrad sikrer ryddige og gode prosesser i organisasjonen, og det rapporteres om godt arbeid med rekruttering blant de tillitsvalgte på tvers i organisasjonen.

Konsernets viktigste samhandlingsarena mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjenesten er Fellesutvalget. For mer effektiv samhandling har vi endret den felles møtestrukturen ved å utvide selskapets Fellesutvalg med flere representanter både fra arbeidsgiver-, vernetjeneste- og fagforeningssiden. De tidligere regionale samarbeidsutvalgene ble avviklet i 2022.

## SAKER SOM ER FORELAGT FELLESUTVALGET (FU) I RAPPORTERINGSÅRET

Her er en oversikt over saker som har vært behandlet i Fellesutvalget. Noen av sakene er omtalt under.

- Nytt fra ledelsen, HR, tillitsvalgte og verneombud – faste saker på møtene
- Organisasjonsendringer og oppfølging av status gjennom året for følgende enheter; PM, BM og Teknologi og digitalisering
- Ny HR-organisering – orientering om foreslått organisering og bakgrunn
- Virksomhetsoverdragelse SNN Kapitalforvaltning til SpareBank 1 Markets
- Tilbakemeldinger etter implementering av rådgiververktøyet IVER
- Krav til aktivitet for å opprettholde AFR på PM
- Presentasjon av markedsrapporter for PM og BM
- Presentasjon av Kunnskapsbanken
- Orienteringer om kompetanseområdet og rekruttering
- Rutine for prosess og medvirkning ved anskaffelse av nye lokasjoner/ombygginger i konsernet
- Enhetlig tilgangsstyring – orientering om prosjektet
- Gjennomgang av status prosjektporteføljen
- Innføring av nytt telefonsystem TCM
- Ny metodikk for ansatteundersøkelse
- HMS og IA-handlingsplan for 2022 samt oppfølging av status
- Digitale og fysiske sikkerhetsrisikoer - status
- Ny organisering av vernetjenesten
- Revisjon av retningslinjer for Fellesutvalget
- Revisjon av omstillingsdokument for SNN
- HR-rapport, personalrapport (bemanning, turnover, overtid, sykefravær etc.)
- Årsrapporter for 2021 for FU og AKAN-utvalget

Partssamarbeidet og vernetjeneste i konsernet er organisert på følgende måte:

OVERSIKT	ROLLER OG ORGANISASJONSTILHØRIGHET
Fellesutvalget	<p>Arbeidsgivers representanter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsernsjef Liv Ulriksen</li> <li>• Konserndirektør Turid Aspenes</li> <li>• HR-sjef Petter Gjerpe</li> </ul> <p>Arbeidstakers representanter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hovedverneombud Irina S. Møllersen</li> <li>• Hovedtillitsvalgt Finansforbundet Kjetil Berntsen</li> <li>• Hovedtillitsvalgt LO Finans Cecilie B. Wirkola</li> </ul> <p>Møtende vara</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nestleder vernetjenesten Arne Clemens</li> <li>• Nestleder Finansforbundet May-Britt Nilsen</li> <li>• Nestleder LO Finans Ove Eivind Hagen</li> <li>• Tillitsvalgt Finansforbundet Dag Inge Lund</li> </ul>
Arbeidsmiljøutvalg/Arbeidsutvalg datterselskap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eiendomsmegler 1 Nord-Norge</li> <li>• SNN Finans</li> <li>• SNN Regnskapshuset</li> </ul>
Vernetjenesten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seks verneombud i bank</li> <li>• Ett i Sparebank 1 Finans</li> <li>• Ett i EiendomsMegler 1 Nord-Norge</li> <li>• Ett i SpareBank 1 Regnskapshuset</li> </ul>
Finansforbundet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 tillitsvalgte i morbank</li> <li>• To i SpareBank 1 Finans</li> <li>• Fem i SpareBank 1 Regnskapshuset (inkl. to vara)</li> <li>• To i EiendomsMegler 1 Nord-Norge</li> </ul>
LO Finans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seks tillitsvalgte</li> </ul>

## Ansattundersøkelsen

Sammen med øvrige selskaper i SpareBank 1-alliansen besluttet konsernet i 2021 å gå fra en årlig ansatteundersøkelse til kontinuerlige kortere pulsundersøkelser. Målet for undersøkelsene er at lederne og de ansatte kontinuerlig kan benytte resultatene til å drive utvikling av avdelingene og arbeidsmiljøet. Winningtemp ble valgt som systemleverandør for undersøkelsen.

SpareBank 1 Nord-Norge gjennomførte prelansering av det nye verktøyet på deler av organisasjon og vil implementere verktøyet for hele konsernet i januar 2023.

## Konserntreff

Jevnlig arrangeres konserntreff for alle ansatte i konsernet. På grunn av pandemien ble siste konserntreffet gjennomført i 2018. I 2022 ble på nytt alle i konsernet invitert til konserntreff. Denne gangen i Tromsø 16.-18. september, og rekordmange 760 ansatte deltok på årets samling!

Samtidig som konserntreffet arrangerte vil Glødkonsert hvor vi inviterte 20.000 Tromsøværinger til gratiskonsert for å feire frivilligheten. I tillegg deltok de ansatte på vår tradisjonsrike "Oppdrag Nord-Norge" dugnad hvor vi gjennomførte en rekke samfunnsnyttige dugnadsoppdrag.

## Helse, miljø og sikkerhet

Et aktivt og engasjerende arbeidsmiljø sørger for økt trivsel og motivasjon blant de ansatte. I 2022 har vi hatt fokus på å reetablere arbeidsmiljøet med fysisk tilstedeværelse etter 2 år med pandemi og hovedsakelig digital samhandling.

Samspeillet mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verne-tjenesten er en viktig bidragsyter for suksess. I 2022 ble ny rutine for digital vernerunde tatt i bruk. Dette er blitt et viktig verktøy for å sikre og effektivisere den systematiske kartleggingen og forbedring av fysisk og psykisk arbeidsmiljø.



Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor god helse:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal bidra til et aktivt liv for de ansatte.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for sunt og variert kosthold på jobb.
- SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for rusmidler i arbeidstiden.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne, noe konsernet gjennom 9 år har gjort gjennom det helhetlige kostholds- og trimkonseptet SNN Spor.

Over 80 % av konsernets ansatte deltok i 2022, og over 13 timer trim ble dokumentert i gjennomsnitt per ansatt hver måned. Det gjør at konsernet ligger over Helse-direktoratets anbefaling om fysisk aktivitet, som er på

11 timer. Finansnæringen har i stor grad en stillesittende arbeidsdag, og SNN Spor gir dermed også et bidrag til en helsemessig bærekraftig hverdag. Sammen har vi tilbakelagt over 320.000 km i 2022!

Gjennom SPOR oppmuntres også ansatte til å møtes på fritiden for hyggelige sosiale lag med fjellturer, lagssport eller andre aktiviteter.

## AKAN

SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for rusmidler på jobb. AKAN-utvalget koordinerer det rusforebyggende arbeidet i konsernet. Arbeidet skal være integrert i det systematiske HMS-arbeidet og består av følgende elementer:

- Forebygging av rus- og avhengighetsproblemer
- Gjøre ledere i stand til tidlig å gripe fatt i, og ansatte til tidlig å ta opp risikofylt rusmiddelbruk og spilladferd
- Bidra til at medarbeidere med rusmiddel- og spilleproblemer får tilbud om oppfølging

Konserntreffet Oppdrag Nord-Norge samlet alle ansatte i konsernet til to-dagers samling i Tromsø. Det ble ikke meldt om noen uheldige hendelser i tilknytning av konserten eller rundt det interne arrangementet på TUIL Arena. Den alkoholfrie baren på det interne arrangementet fikk gode tilbakemeldinger, og bør sees på som et obligatorisk tilbud ved fremtidige arrangementer.

I løpet av 2022 ble det avholdt kompetanseheving i AKAN-utvalget og for AKAN-kontakter (verneombud). Her ble Folkehelseinstituttet (FHI) invitert inn til å holde et foredrag om vaner og konsekvenser av alkohol i norsk arbeidsliv. Det ble også laget et forslag til ny emneside om ruspolitikk, spill og AKAN.

Dersom man legger til grunn statistikken for resten av samfunnet, er det nærliggende å tro at det er flere ansatte som kan være utsatt for rus- eller spill-avhengighet. AKAN-utvalget har som utgangspunkt at den beste tilnærmingen er å gjøre ledere i stand til tidlig å oppdage og kjenne til hvordan man skal håndtere slike saker. Samtidig er det viktig at ansatte har kjennskap til AKAN, rusmiddelpolicyen og at vi har et bredt apparat som kan bistå.

---

## Brudd

Konsernet har håndtert flere saker knyttet til arbeidsmiljø, ledelse og brudd på lovverk og retningslinjer. I dette kapitlet er det brudd på lovverk, retningslinjer og etiske normer i samfunnet som behandles, ikke saker relatert til «misnøye» (ofte arbeidsmiljø og ledelse), faglig uenighet og ytringer.

Oppdagelseskanalene for sakene er tips og bruk av intern og ekstern varslingskanal, i tillegg til kontrollvirksomhet og dataanalyser. Det kom ingen varsel gjennom den eksterne varslingskanalen i 2022. Interne varsel leveres oftes gjennom nærmeste leder. I noen tilfeller kan det være mer hensiktsmessig å sende varsel til andre ressurser internt i virksomheten, f.eks. sikkerhetssjef, HR, tillitsvalgt, verneombud eller juridisk avdeling. Interne mottakere av varslinger er HR-sjef eller leder Compliance. For varsler om hvitvasking eller annen økonomisk kriminalitet, er varslingsmottaker leder antihvitvasking.

Totalt 8 hendelser ble rapportert i avvikssystemet for HR-området i 2022. Under følger en oversikt over generelle tematiske brudd som har medført arbeidsrettslige reaksjoner og oppfølging i 2022.

- Kundeoppslag uten tjenstlig formål
- Brudd på arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser
- Personalutfordring/arbeidsmiljø
- Uønsket kundeadferd mot ansatt
- Arbeidsulykke

## Sykefravær

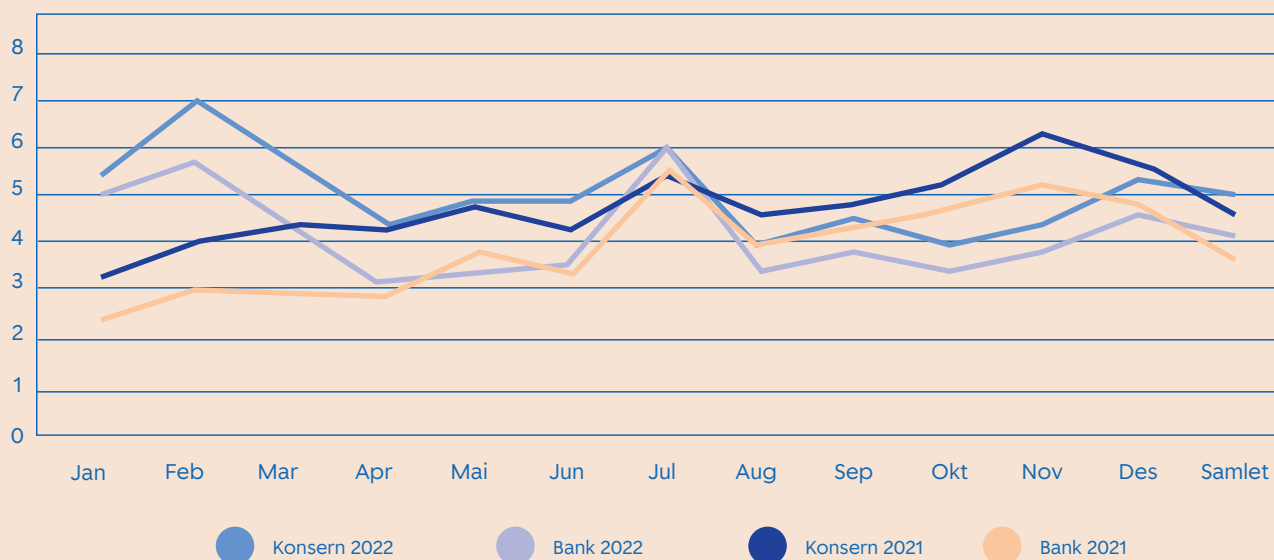
Konsernet har i 2022 et totalt sykefravær (lege- og egenmeldt) på 4,99 %. Dette er en oppgang fra 2021, hvor sykefraværet endte på 4,71%. Sammenlignet med finansbransjen for øvrig har vi noe høyere sykefravær i 2022, men betydelig lavere sett opp mot landsgjennomsnittet på hele 6,50 % (SSB 3.kvartal 2022).

Sykefraværet i konsernet (4,99 %) fordeler seg på 1,64 % korttidsfravær (0-16 dager), og 3,35 % langtidsfravær

(over 16 dager). Når det gjelder lege – og egenmeldt, fordeler sykefraværet seg på 1,14% egenmeldt og 3,85 % legemeldt.

Nedenfor vises utviklingen gjennom de to siste årene for bank og konsern, samt en selskapsvis fordeling for 2020-2022:

### MÅNEDLIG UTVIKLING SYKEFRAVÆR

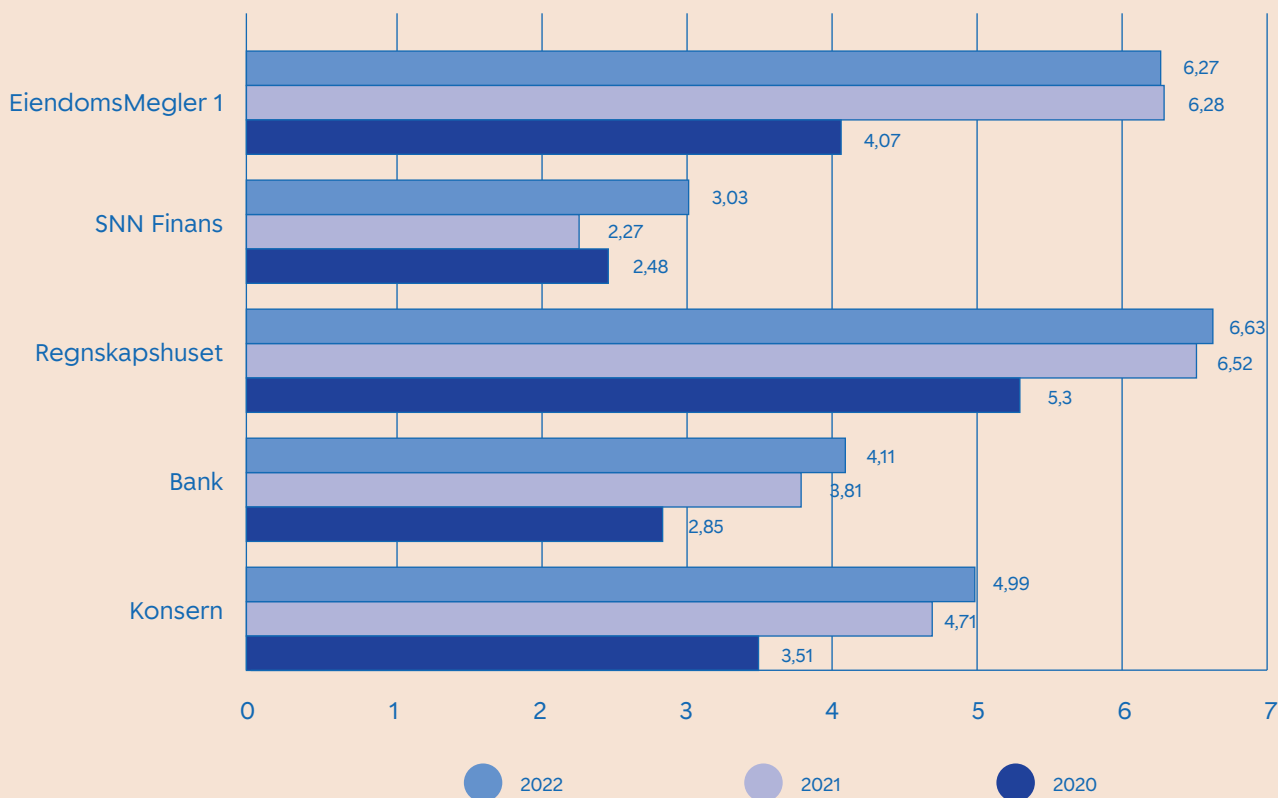


Sykefraværet i et kjønnsperspektiv følger nasjonale og historiske trender, der kvinner på et konsernnivå innehar et høyere sykefravær (6,73 %) sammenlignet med menn (3,13 %). Sykdom i tilknytning til graviditet er en av flere faktorer som påvirker sykefravær for kvinner.

Sykefravær i et aldersperspektiv viser at det er aldersgruppene 50-59 (5,31 %) og de over 59 (5,80 %) som har det høyeste sykefraværet i konsernet. Det laveste sykefraværet er i aldersgruppen 40-49 (3,99 %).



## SYKEFRAVÆR SELSKAPER 2020-2022



Økningen i sykefraværet gjenspeiler seg i alle selskaper i konsernet, unntatt EiendomsMegler 1 Nord-Norge som har en marginal redusering av sitt sykefravær i perioden. SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge registrerer det høyeste sykefraværet i konsernet. Den største prosentvise økningen i sykefraværet er hos SpareBank 1 Finans Nord-Norge. Derimot har de også det laveste sykefraværet av selskapene med kun 3,03 %.

HR rapporterer på sykefravær kvartalsvis til flere utvalg og styrende organer, og vil fortsette å følge med på utviklingen i sykefraværet fremover.

## Overtid

Totalt registrert overtid (inkludert midlertidige ansatte) for 2022 var 25 976,9 timer. Hvis man regner alle overtidstimerne om til årsverk, så utgjør overtidstimerne 14,8 årsverk.

Til sammenligning var det i 2021 24 365,5 timer, som utgjør 13,9 årsverk.

Det ble søkt om utvidet bruk av overtid ved seks anledninger, grunnet tidsavgrenset behov for overtidsarbeid. Dette var i all hovedsak knyttet til aktiviteter

regnskap, risikostyring, bedriftsmarked, kommunikasjon og direktebanken privat.

Utover dette er det registrert tre brudd på overtidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Disse er rapportert i avvikssystemet og håndtert i henhold til våre rutiner.

# Lederutvikling

Lederne har et særlig ansvar knyttet til utviklingen av sine ansatte og sin enhet. Konsernets lederprofil brukes som grunnlag for valg av tiltak og innhold i utviklingen av vårt lederskap.

Under følger oversikt over de formelle læringstiltak som var tilbudt ledere i 2022. Hovedaktiviteter var programmet Ny som leder, Allianseutviklingsprogrammet og Lederlab i Regnskapshuset.

Alle nye ledere i konsernet får en e-læringspakke for nye ledere i SNN. Videre blir de gitt intern kursing i lederoppgaver og støttesystemer for ledere i konsernet. Alle nye ledere gjennomgikk utviklingsprogrammet Ny som leder i 2022, med unntak av ledere i Regnskapshuset, som hadde sitt eget program for ledere.

Lederutviklingstiltaket Lederstimuli ble gjennomført to ganger digitalt i 2022 med temaene innovasjon og bærekraft med forberedelser til ledersamling. Ellers har ledernes nyhetskanal Lederwebinar vært kjørt jevnlig gjennom året. Lederwebinarene er en viktig nyhetskanal for lederkommunikasjon knyttet til aktuelle strategi- og virksomhetstemaer.

Allianseutviklingsprogrammet for toppledere fortsatte i 2022 med to nye kull og totalt 14 deltakere fra SNN, hvorav 11 deltakere fra morbank og tre fra datterselskapene. Programmet har tre samlinger med temaene «Utfordre strategisk tankesett», «Bærekraft og teknologi» og «Utvikle nye forretningsmodeller».

MÅLGRUPPE	TILTAK
Nye ledere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trening på utviklingssamtaler februar 2022</li> <li>• Grunnleggende intern lederopplæring for alle nye ledere</li> <li>• Individuell veiledning etter behov</li> <li>• Utviklingsprogrammet «Ny som leder» med seks Teams-baserte samlinger mai-oktober</li> <li>• Regnskapshuset gjennomførte «LederLAB Light» for sine nye ledere</li> <li>• Kurspakke i Utsikt</li> </ul>
Ledernivå 1-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledersamling Hammerfest i april</li> <li>• Allianseutviklingsprogrammet kull 2 og 3</li> </ul>
Alle ledere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jevnlige lederwebinarer med aktuelle tema</li> <li>• Kurs i krisehåndtering</li> <li>• Kurstilbud i læringsplattformen Utsikt</li> </ul>
Behovsstyrt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lederlab Regnskapshuset</li> <li>• Teamutviklingsaktiviteter</li> <li>• Pilot på lederutviklingskurs gjennom plattformen videocation.no</li> <li>• Individuell støtte og veiledning ved konkrete ledelsesutfordringer</li> </ul>

# Ansattutvikling

## Innledning

Det har generelt vært et høyt aktivitetsnivå på området læring og utvikling for ansatte i SpareBank 1 Nord-Norge i 2022. Det har både vært en økning i regulatoriske krav i forbindelse med nytt forsikringsformidlingsdirektiv og ny finansavtalelov, men det har også vært høy aktivitet på egenutviklede kompetansetiltak for flere enheter. Det ble gjennomført over 10 000 e-læringskurs i læringsportalen Utsikt i 2022.

Det er innført nye rutiner for utrulling og oppfølging av kompetansetiltak som har resultert i en høyere gjennomføringsgrad på obligatoriske kurs hos alle ansatte enn tidligere år. Noen eksempler vises i tabellen under:

KURS	2021	2022
Anti-hvitvasking for rådgivere og ledere uten direkte kundekontakt	78%	89%
Personvern i SpareBank 1	76%	84%
Bærekraftig finans	71%	82%
Anti-hvitvasking, åtte caser:	64%	82%

## Introduksjonsprogram og onboarding

Nyansatte gjennomgår et introduksjonsprogram for å bli kjent med konsernet, vår kultur, drift og strategiske rammeverk. I 2022 deltok 67 nyansatte på introduksjonsdager i Festsalen i Rødbanken, fordelt på to samlinger i mars og september. I tillegg får alle nyansatte et digitalt nyansattprogram som er felles for hele alliansen, samt et lokalt tilpasset e-læringsprogram som inkluderer emnene HMS, personvern, bærekraft, antihvitvasking, IT-sikkerhet og informasjonsskategorisering.

Ut over felles introduksjonsprogram, har HR et eget læringsløp for nye PM-rådgivere som gjennomføres høst og vår, kjent som SNN-skolen.

I 2022 implementerte HR strukturerte onboarding-planer for alle nyansatte i banken. Planen sendes ut til rekrutterende leder før den nyansattes oppstart med mål om å få til en lik og god onboarding av alle nyansatte. Ny og felles onboardingprosess ble evaluert mot slutten av 2022 og vil bli videreutviklet i 2023.

# Utviklingssamtaler og oppfølging

De ansatte er konsernets viktigste ressurs og det jobbes kontinuerlig med faglig utvikling, godt arbeidsmiljø og engasjement i konsernet. Alle ansatte gjennomfører utviklingssamtale med sin leder en gang i året og denne følges regelmessig opp.

I utviklingssamtalen evaluerer leder og den ansatte året som har gått og setter nye leveranse- og utviklingsmål for det neste året. Vi ønsker at alle våre ansatte skal oppleve karriereutvikling og oppfordrer derfor til å iverksette tiltak som understøtter dette.

## Autorisasjoner

Finansbransjen har etablert autorisasjonsordninger for rådgivere på personmarkedet og bedriftsmarkedet. Dette for å sikre nødvendig kunnskap, ferdigheter og holdninger. Autorisasjonene bygger i stor grad på regulatoriske krav, og gir oss trygghet for at kunderådgiverne har nødvendig og oppdatert kunnskap. Autorisasjoner er en forutsetning for å kunne gi rådgivning til kunder. På personmarkedet gjennomføres og vedlikeholdes det årlig autorisasjoner og godkjenning på flere fagområder. Ved årsskiftet 2022/2023 fordeler antall godkjente ansatte innenfor hver ordning på personmarkedet seg slik:

- **Kreditt:** 103 autoriserte rådgivere
- **Skadeforsikring:** 114 autoriserte rådgivere
- **Personforsikring:** 113 autoriserte rådgivere
- **Sparing og investering:** 103 autoriserte rådgivere
- Totalt tre rådgivere er nå godkjent som **informasjonsgivere**.

I 2022 ble det gjennomført 139 kunnskapsprøver og 17 beståtte praktiske prøver: 8 i personforsikring og 9 i kreditt. I 2020 ble det også etablert nye autorisasjonsordninger i person- og skadeforsikring for næringsliv. Disse ble iverksatt i 2021. Ved årsskiftet 2022/2023 fordeler antall godkjente ansatte innenfor hver ordning på bedriftsmarkedet seg slik:

- **Skadeforsikring, næring:** 5 autoriserte rådgivere
- **Personforsikring, næring:** 6 autoriserte rådgivere

Det er flere ansatte som er i pågående løp for å bli ferdigautoriserte i en eller flere av ordningene, så antallet er forventet å øke til neste år.

Den nye forsikringsformidlingsloven setter krav til minst 15 timer årlig etterutdanning for ansatte som selger forsikring. I 2022 ble dette gjennomført med kompetanseheving via konsernets læringsplattform, Utsikt. De 15 timene vil gjøres tilgjengelig i løpet av året, gjennom kompetanseoppdateringer, repetisjon, og andre obligatoriske kurs.

## Datterselskap

Regnskapshuset tilbyr faglige kurs til alle ansatte. Dette er i hovedsak nettkurs, enten internt utviklet eller fra ekstern leverandør. Kurstilbudet er bygget etter autorisasjonskravene til statsautorisert regnskapsfører.

I tillegg samles alle ansatte hvert år til todagers fagdager. Her kan den ansatte velge faglig kurs og påfyll relatert til egen arbeidshverdag.

EiendomsMegler 1 har krav til at alle ansatte skal gjennom fastsatte læringsløp. Dette kommer i tillegg

til krav om obligatorisk etterutdanningskurs for eiendomsmeglere.

Ansatte i EiendomsMegler 1 har gjennom 2022 gjennomført obligatoriske kurs i Utsikt likt øvrige ansatte i konsern, og det er i tillegg gjennomført ulike meglerrelaterte kurs i eiendomsmeglerskolen, diverse e-læringskurs og noen fysiske kurs. I 2022 har læringsløpet konsentrert seg om økt forståelse rundt antihvitvasking og personvern.

# Andre læringsaktiviteter

## BÆREKRAFT



SpareBank 1 Nord-Norge har besluttet at fokuset på bærekraft skal prege hele vår virksomhet og all vår adferd. Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor mål nr. 4, god utdanning:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha rett antall kvalifiserte medarbeidere på riktig sted til rett tid.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal gi like muligheter for kvinner og menn til utdanningsstipend, og kompetanseutvikling generelt for kvinner og menn.

De aller fremste ambassadørene for bærekraft er våre ansatte, og alle nyansatte får derfor grunnleggende e-læring i emnet når de starter, samt ytterligere innføring på introduksjonsdagene. Rådgiverne på PM har også bærekraft som en del av sitt autorisasjonsløp. I 2022 ble det rullet ut to bærekraftscaser som e-læring, en om bærekraftig bedrift og en om mangfold i rekruttering.

Høsten 2022 inngikk SNN samarbeid med Digital Norway og lanserte læringsreisen på bærekraft for våre ansatte. Målgruppen var hovedsakelig ansatte på BM, men alle kunne melde seg på. Kursene ble rullet ut som e-læring med caser fra lokale bedrifter i nord. Læringsreisen ble senere lagt ut til bankens kunder.

---

## PERSONMARKEDET (PM)

Ut over kravene til kompetanseoppdatering for å beholde sine autorisasjoner har rådgiverne på PM gjennomført flere opplæringstiltak. Fra 1.1.23 trådte den nye finansavtaleloven i kraft og alle i konsernet gjennomførte e-læring i desember 2022. Ansatte med kundekontakt gjennomgikk en time e-læring, samt deltok på webinarer hvor loven og endringer i interne rutiner var tema.

Det ble også gjennomført pilot med PM i Tromsø på det spillbaserte kurset Krevende kundeatferd. Dette kurset er en del av rådgivernes lovpålagte HMS-opplæring og vil ruller ut til alle i 2023.

## BEDRIFTSMARKEDET (BM)

For BM ble det i 2022 gjennomført et omfattende kompetanseløp med blant annet utviklingsprogrammet Nøkkelen til det gode salg, hvor alle rådgivere og ledere på BM og i SNN Finans deltok. Programmet varte hele første halvår.

Videre ble det utviklet en kompetanseplan og kompetanseapp med ulike krav til ulike roller og kundesegmenter, og alle nyansatte fikk grunnkurs i

prognosemodellen. Det ble utviklet og gjennomført interne klasseromskurs og webinarer i praktisk regnskapsanalyse, forenklet opplån, selskapsstruktur og risikorådgivning. Tiltakene i planen rulles videre ut i 2023. BM fikk også tilpasset opplæring i CRM-systemet Iver.

---

## ANDRE KOMPETANSETILTAK

- kjennskap til bankens styringsfullmakter for 2022.
- Alle ansatte gjennomførte en rekke mindre kurs om ulike temaer innenfor sikkerhetsproblematikk (nanolæring).
- I 2022 ble det rullet ut åtte oppdateringskurs i antihvitvasking med ulike tema til forskjellige målgrupper i konsernet.
- Det ble holdt kurs i Excel Smart og effektivt og pivottabeller på Teams med ekstern kursleverandør med totalt 153 deltakere.
- HR produserte egne kurs i HMS for alle ansatte og virksomhetsstyringssystemet Corporater for ledere. Kursene er gjennomført av hhv. 84 % og 95 % av ansatte i målgruppen.

---

## Stipend

Alle fast ansatte i konsernet kan søke stipend til videre- og etterutdanning. 28 ansatte tok videreutdanning i 2022 med støtte fra arbeidsgiver gjennom stipendordningen i SNN. Det var flere menn enn kvinner som søkte og alle søkere fikk innvilget søknadene.

Ledelsen prioriterte utdanningsstipend innenfor ledelse, bærekraft, digitalisering og innovasjon. De fleste som mottok stipend studerte emner innenfor disse fagfeltene, men også studier som renteanalytiker

og risikostyring er på listen over studier det ble gitt stipend til. 18 personer fra konsernet gjennomførte første modul av NTNU-studiet Digital transformasjon i finanssektoren, som er utviklet i felleskap mellom SpareBank 1-alliansen og NTNU. 17 ansatte meldte seg på til andre modul som startet opp november 2022. Vi har også samarbeidsavtale med Høyskolen BI om videreutdanning.

## Traineeordning og lærlinger

SpareBank 1 Nord-Norge har lærlinger i kontorlag ved hovedkontoret i Tromsø. Vi har én førsteårslærling, og én andreårslærling. De fullfører hele lærlingetiden sin hos i Direktebanken, hvor de fordeler tiden i avdelingen Kvalitet og Forvaltning, og Service.

I 2022 ble SNN med på Norges første traineeprogram for bærekraft, Fremstr. Banken har rekruttert to traineer innenfor bærekraftsområdet og programmet varer i 12 måneder. Våre traineer har jobbet innenfor feltene bærekraft, risiko og treasury. SNN planlegger å videreføre deltakelsen i programmet i 2023.

# Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2022

## 1.1 INTRODUKSJON

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper følger av allmennaksjeloven § 6-16 b, og er videre beskrevet i forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer etter § 6.

## 1.2 TOTAL GODTGJØRELSE

TABELL 1 - GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER FOR DET RAPPORTERTE REGNSKAPSÅRET

NAVN PÅ LEDENDE PERSON, STILLING	1 FAST GODTGJØRELSE		2 VARIABEL GODTGJØRELSE	
	FASTLØNN	ANSATTEGODER	ETT-ÅRS	FLERÅRIG
Liv Ulriksen, konsernsjef	4281	97		
Trude Glad, konserndirektør	2785	30		
Lasse Hagerupsen, konserndirektør	2312	44		
Bengt Olsen, konserndirektør	2836	48		
Turid Aspenes, konserndirektør	2081	78		
Stein Vidar Loftås, konserndirektør	1948	70		
Marius Nilsen konserndirektør	2185	57		
Bjørn-Tore Markussen, konserndirektør	2740	57		
Jon Henrik Christoffersen, Direktør SNN Kapitalmarked	2088	75		
Niclas Aafos	275	6		
Hanne Karoline Kræmer, Adm. direktør i SNN Finans	1472	62		
Hanne Karoline Kræmer, Adm. direktør i Regnskapshuset	434	9		
Kristin Amundsen , Adm. direktør i EM1	1687	13	363	
Tom Robert Aasnes, Adm. direktør i Regnskapshuset	1155	11	342	
<b>Sum kolonne</b>	<b>28279</b>	<b>657</b>	<b>705</b>	

### Tabell 1.2 Total godtgjørelse

- Fast lønn inkluderer avtalt lønn og andre faste godtgjørelser som bredbåndstilskudd og fast bilgodtgjørelse.
- Ansattegoder inkluderer rabatterte forsikringsordninger, gunstig utlån og innskuddsrente, spareprogram i egenkapitalbevis, og personalforsikringer.
- Variabel godtgjørelse inkluderer eventuelle variable påskjønnelser. Det er også eventuelle bonusordninger, som for tiden kun er knyttet til administrerende direktør for EiendomsMegler 1 Nord-Norge og for SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge.



4 PENSJONSKOSTNAD		5 TOTAL GODT- GJØRELSE I SNN	6 ANDEL FAST OG VARIABEL GODTGJØRELSE		7 FORETAK I SAMME FORETAKSGRUPPE
176	369	4923	87 %	13 %	677
178	190	3183	87 %	13 %	0
177	121	2654	87 %	13 %	142
174	176	3234	88 %	12 %	340
189	82	2430	86 %	14 %	125
178	73	2269	86 %	14 %	0
168	105	2515	87 %	13 %	0
176	185	3158	87 %	13 %	0
161		2324	90 %	10 %	0
23		304	90 %	10 %	0
161	62	1757	84 %	16 %	0
33		476			0
160		2223	76 %	24 %	55
135		1643	70 %	30 %	0
<b>2089</b>	<b>1363</b>	<b>33093</b>			<b>1339</b>

- Pensjonskostnad er delt i to kolonner, der første kolonne viser til pensjonssparing under 12 G, i form av vår innskuddspensjonsordning (lik for alle), og andre kolonne er for sparing over 12 G som er avtalt for konsernledelsen, og administrerende direktører for SNN Finans og reg. sparing over 12 G er for 2022 på 15 %.
- Total godtgjørelse er summen av kolonne C til og med K.
- Andelen fast og variabel godtgjørelse er andelen den faste og variable godtgjørelsen utgjør av totale godtgjørelse.
- Foretak i samme konsern eller foretaksgruppe inneholder honorarer som den enkelte har mottatt for roller eller verv i SpareBank 1-alliansen, men ikke heleide datterselskaper. For heleide datterselskaper mottar konsernledelsen ingen honorarer.
- Alle tall er avrundet til nærmeste tusen.

## 1.2.1 STYRET

NAVN PÅ LEDENDE PERSON, STILLING	1 FAST GODTGJØRELSE			2 VARIABEL GODTGJØRELSE		3 EKSTRA-ORDINÆRE GJENSTANDER	4 PENSJONS-KOSTNAD		5 TOTAL GODTGJØRELSE
	STYREHONORAR	GEBYRER (FEES)	ANSATTEGODER	ANDRE GODTGJØRELSE	FLERÅRIG VARIABEL				
Eirik Frantzen, styreleder	437								437
Kjersti Terese Stormo, nestleder	480			20					500
Kim Daniel Arthur, styremedlem	69								69
Siv Sandvik, styremedlem	204								204
Lisbeth Berg-Hansen, styremedlem	69								69
Trude Slettl, styremedlem	310								310
Katrine Tveiterås, styremedlem	315								315
Sigurd Carlsen, styremedlem	257								257
Semming Semmingsen, styremedlem	204								204
Cecilie B. Wirkola, styremedlem	250								250
Kjetil Berntsen, styremedlem	276								276
<b>Totalt for Styret</b>	<b>2871</b>			<b>20</b>					<b>2891</b>

**Tabell 1.2.1 Styret**

- Styrehonorar viser til styrehonoraret.
- Variabel godtgjørelse inkluderer honorarer for styreutvalg samt spareprogrammet i egenkapitalbevis.
- Total godtgjørelse er summen av de øvrige godtgjørelsene.
- Alle tall er avrundet til nærmeste tusen.

## 1.3 AKSJEBASERT GODTGJØRELSE

Det er ingen aksjebaserte godtgjørelsesordninger i SpareBank 1 Nord-Norge. Styret kan gjøre vedtak om å tilby medlemmer av konsernledelsen og andre nøkkelpersoner, rabatterte egenkapitalbevis, innenfor en beløpsramme og bindingstid. Denne er ikke benyttet for 2022.

## 1.4 SELSKAPETS ADGANG TIL Å TILBAKEKREVE VARIABEL GODTGJØRELSE

SpareBank 1 Nord-Norge følger finansforetakslovens bestemmelser for variabel godtgjørelse. Det er ingen generelle variable godtgjørelsesordninger for ledende personer i SpareBank 1 Nord-Norge. Administrerende direktør for SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge og administrerende direktør for EiendomsMegler 1 Nord-Norge, har begge anledning til å få tildelt begrenset bonus basert på selskapets resultat. Selskapene er ikke omfattet av finansforetaksloven, og bonus fastsettes av styret etterskuddsvis. Bonusordningen for begge stillingene er begrenset til maksimalt tre månedslønner.

## 1.5 INFORMASJON OM HVORDAN GODTGJØRELSEN SAMSVARER MED GODTGJØRELSENS RETNINGSLINJER OG HVORDAN YTELSESKRITERIER BLE BRUKT

Det er ingen variable godtgjørelsesordninger for ledende personer i SpareBank 1 Nord-Norge som er omfattet av finansforetaksloven. Men det er begrensede ordninger for administrerende direktører i to datterselskap. Dette gjelder administrerende direktør for SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge og administrerende direktør for EiendomsMegler 1 Nord-Norge. Begge har anledning til å få tildelt bonus basert på selskapets resultater. Fastsettes skjønnsmessig av styret etterskuddsvis. Bonusordningen for begge stillingene er begrenset til maksimalt tre månedslønner.

**TABELL 4 - LEDENDE PERSONERS YTELSE I DET RAPPORTERTE REGNSKAPSÅRET**

NAVN PÅ LEDENDE PERSON, STILLING	1 BESKRIVELSE AV YTELSESKRITERIE OG FORM FOR GODTGJØRELSE	2 RELATIV VEKTING AV YTELSESKRITERIE (SKAL SUMMERES TIL 100%)	3 INFORMASJON OM YTELSESMÅL		
			A) MINIMUM MÅL/TERSKEL FOR YTELSE OG B) TILSVARENDE KOMPENSASJON	A) MAKSIMUM MÅL/TERSKEL FOR YTELSE OG B) TILSVARENDE KOMPENSASJON	A) MÅLT YTELSE OG B) DET FAKTISKE KOMPENSASJONSRESULTAT
Kristin Amundsen	Skjønnsmessig vurdering av resultatet	100%	Oppnådd avtalt resultat	Oppnådd avtalt resultat	Oppnådd resultat, uttelling lik 3 ganger månedslønn
		0			
		0			
Tom Robert Aasnes	Skjønnsmessig vurdering av resultatet	100%	Oppnådd avtalt resultat	Oppnådd avtalt resultat	Oppnådd resultat, uttelling lik 3 ganger månedslønn
		0			
		0			

## 1.6 UNNTAK OG AVVIK FRA POLICY FOR GODTGJØRELSE OG PROSEDYREN FOR IMPLEMENTERING

Det er ikke gjennomført unntak, eller rapportert om avvik fra policy for godtgjørelser i SpareBank 1 Nord-Norge i 2022.

## 1.7 ÅRLIGE ENDRINGER AV GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS RESULTAT

Tabell 5 inneholder informasjon om godtgjørelsen til hver enkelt ledende person, sett i forhold til godtgjørelsen personen mottok foregående år. Negative tall indikerer at godtgjørelsen er lavere enn foregående år, positive tall indikerer at godtgjørelsen er høyere. Tabellen inneholder videre selskapets resultater, samt gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk (ekskludert ledende personer), over en periode som dekker de fem siste regnskapsår. Alle tall er avrundet til nærmeste tusen.

**TABELL 5 - SAMMENLIGNBAR TABELL OVER GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS YTELSE OVER DE SISTE FEM RAPPORTERTE REGNSKAPSÅR (RFY)**

ÅRLIG ENDRING	RFY-5 VS. RFY-4 (2017- 2018)	RFY-4 VS. RFY-3 (2018-2019)	RFY-3 VS. RFY-2 (2019- 2020)	RFY-2 VS. RFY-1 (2020-2021)	RFY 1 VS. RFY-0 (2021-2022)	INFORMASJON VEDRØRENDE REGNSKAPSÅRET
<b>Godtgjørelse for ledende person</b>						
Liv Bortne Ulriksen Konsernsjef				677	401	
Liv Bortne Ulriksen Konserndirektør	392	-435				Note 1
Trude Glad Konserndirektør	-2909	284	42	113	143	Note 2
Bengt Olsen Konserndirektør			-578	-27	106	Note 3
Lasse Hageupsen Konserndirektør	-2252	39	287	170	102	Note 2
Stein Vidar Loftås Konserndirektør				209	47	
Turid Aspenes Konserndirektør			229	147	82	
Marius Nilsen Konserndirektør				427	132	
Bjørn-Tore Markussen Konserndirektør					1865	Note 12
Ronni Møller Pettersen Konserndirektør	-2667	-47	77			Note 2
Geir Andreassen Konserndirektør	61	394	-966			Note 11
Jan-Frode Janson Konsernsjef	-5716					Note 2
Rolf Eigil Bygdnes Konserndirektør	-276					Note 4
Trond Hanssen Konserndirektør	-2416	40				Note 2
Christian Overvaag Konserndirektør	-2240	68				Note 2
Petter B Høiseth Konserndirektør	-2733					Note 2
Tom Robin Solstad-Nøis Direktør SNN Kapitalmarked	221	228	539			
Jon Henrik Christoffersen Direktør SNN Kapitalmarked					976	Note 13
Hanne Karoline Kræmer Adm.direktør Finans			45	82	-330	
Hanne Karoline Kræmer Adm.direktør Regnskap					476	Note 1
Kristin Amundsen Adm.direktør	28	-38	134	58	73	Note 5
Tom Robert Aasnes Adm.direktør	74	106	50	53	1	Note 5 og 14
<b>Selskapets resultat</b>						
Finansiell beregning A	102000	520000	-320000	553000	-444000	Note 6
Finansiell beregning B	8970000	5368000	5774000	1882000	3341000	Note 7
Ikke-finansiell beregning C					3120000	Note 8
<b>Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk</b>						
Selskapets ansatte, snitt antall årsverk	786	845	889	855	838	Note 9
Ansatte i gruppen, snitt beløp per år hele tusen	610	645	675	706	727	Note 10

## Noter til Tabell 5

1. Manglende tall i kolonnene, skyldes bytte av stilling
2. I 2017 ble det gjennomført utkjøp og avvikling av individuell pensjonsavtale
3. «Signon fee», samt tilskudd for bo og reise ved ansettelse
4. Varierende pensjonspremie for inntekt over 12 G
5. Har bonusordning inntill maks 3 mnd
6. Endringer i resultat for konsern i mill
7. Endringer i forvaltningskapital
8. Grønt rammeverk, som viser til andel grønne eiendeler mellom aug 2021 og 31.12.2022
9. Faste stillinger uten konsernledelsen
10. Lønn, inkludert overtid, tillegg, provisjon mm
11. Premie til tophat forsikring
12. Endringen er høy grunnet delvis opptjening i foregående periode
13. Endringen forklares med delvis opptjening i foregående periode.
14. Fratrådt som Administrerende direktør 14.10.2022

### Andre merknader

- Petter B Høiseth arbeidet som konsernsjef mindre enn ett år, og således ikke inkludert i oversikten over som konsernsjef.

## 1.8 LÅN OG ANTALL EIERANDELER I SELSKAPET FOR FAKTISK LEDELSE OG TILLITSVALGTE

**TABELL 6 - OVERSIKT OVER LÅN OG ANTALL EIERANDELER I SELSKAPET FOR FAKTISK LEDELSE OG TILLITSVALGTE**

LÅN OG ANTALL EK-BEVIS 31.12.2022	ANTALL EK-BEVIS, NONG	LÅN
Liv Bortne Ulriksen, konsernsjef	86 754	6 677 188
Stein Vidar Loftås, konserndirektør	6 547	3 400 745
Turid Aspenes, konserndirektør	2 914	4 494 798
Lasse Hagerupsen, konserndirektør	80 644	2 346 198
Bengt Olsen, konserndirektør	16 089	3 500 000
Trude Glad, konserndirektør	80 652	1 518 072
Marius Nilsen, konserndirektør	0	4 778 446
Bjørn-Tore Markussen, konserndirektør	390	8 600 063
Hanne Karoline Kræmer, Adm.direktør	27 317	7 222 657
Kristin Amundsen, Adm.direktør	1 268	0
Niclas Aafos, Adm.direktør	1 672	5 134 069
Eirik Frantzen, styreleder	0	0
Siv Sandvik, styremedlem	0	0
Sigurd Carlsen, styremedlem	3 000	0
Kathrine Tveiterås, styremedlem	0	0
Kjersti Stormo, styremedlem	2 754	0
Trude Slettli, styremedlem	2 690	1 035 379
Semming Semmingsen, styremedlem	186	0
Kjetil Berntsen, styremedlem	1 755	3 507 995
Cecilie Wirkola, styremedlem	0	3 310 358

## 1.9 INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME



Rapport for 2021 ble godkjent av Representantskapet i 2022.

# Godtgjørelse til identifiserte ansatte per forretningsområde 2022

Kapitalkravsforordningen (CRR) artikkel 450 gir krav om å offentliggjøre lønnsinformasjon knyttet til personer som er identifisert som risikotagere for selskapet, i tillegg til egen rapportering av godtgjørelse ledende ansatte. Eksempler på slike personer er ansatte i risk, compliance og AML-funksjoner (Anti Money Laundering), banksjefer og andre nøkkelstillinger.

FORRETNINGSOMRÅDE	ANTALL	GJENNOMSNIITTLIG GODTGJØRELSE
Bedriftsmarked	10	kr 1 300 000
Personmarked	76%	kr 1 180 000
Stabsfunksjoner	71%	kr 912 000



Design: Riktig Spor  

**SpareBank**   
NORD-NORGE

SpareBank 1 Nord-Norge | Storgata 65 | Tromsø | 915 02 244

[snn.no](http://snn.no)