



# Godtgjørelses- rapport 2021



# Godtgjørelsesrapport ledende personer 2021

Godtgjørelsesordningene i SpareBank1 Østfold Akershus skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningene skal understøtte strategien og langsiktige interesser, og være et virkemiddel for å bidra til måloppnåelse, ønsket adferd og en bærekraftig utvikling i konsernet.

Godtgjørelsesordningene til SpareBank 1 Østfold Akershus skal være utformet i henhold til Forskrift om finansforetak og finanskonsern av 9.12.2016, allmennaksjeloven, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investerings-tjenester og investeringsrådgivning.

## SELSKAPETS RESULTATER OG GODTGJØRELSESORDNINGER I 2021

Konsernet leverer et årsresultat for 2021 på 443 mill. kr (369 mill.kr), en egenkapitalavkastning på 11,6 % (10,5 %) og en ren kjernekapitaldekning på 18,0 % (18,5 %). For utfyllende informasjon om selskaps og konsernets resultater henvises til styrets beretning i årsrapporten.

Det har ikke vært endringer i styret eller ledergruppen i 2021. Det er ingen avvik fra retningslinjer for godtgjørelsesordning for regnskapsåret.

## ENDRING I GODTGJØRELSE

Det er åtte styremedlemmer, herav to ansattrepresentanter. Representantskapet vedtok fastsettelse av godtgjørelse til styret, ingen endring i godtgjørelsen ble vedtatt i 2021.

All godtgjørelse til styret har vært i tråd med retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Den totale godtgjørelsen til styret i 2021 var 1,42 mill. kr (1,24 mill. kr). Styreleders totale godtgjørelse i 2021 var kr 293 000 (kr 275 000).

All godtgjørelse til ledergruppen har vært i tråd med retningslinjene. Den totale godtgjørelsen til ledergruppen i 2021 var 12,06 mill. kr (11,66 mill. kr). Administrerende direktørs totale godtgjørelse var i 2021 kr. 3,92 mill. (3,80 mill. kr). Det er ikke utestående opptjent



Solbergfoss kraftverk, Indre Østfold. Foto: Shutterstock

godtgjørelse. Av den totale godtgjørelsen er 96 % fast og 4 % variabel. Den variable godtgjørelsen er som følge av felles overskuddsdeling som omfatter alle ansatte. Adm. direktørs totale godtgjørelse økte med 3,2 % i 2021. Den gjennomsnittlige godtgjørelsen for ansatte var omtrent på nivå med året før, blant annet på grunn av vesentlig endring i rentefordel.

## GODTGJØRELSE TIL STYRET

Representantskapet fastsetter godtgjørelse til medlemmer av styret på grunnlag av valgkomiteens innstilling. Styremedlemmene skal motta fast godtgjørelse (styrehonorar) og skal ikke ha resultatbasert avlønning. Godtgjørelsen skal reflektere vervets kompleksitet, ansvar og tidsbruk samt stå i målestokk til tilsvarende godtgjørelser i sammenlignbare selskaper.

Deltakelse i enkelte utvalg kompenseres. Utover det faste honoraret dekkes styremedlemmenes utlegg og reiseutgifter som står i forbindelse med styrevervet. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte.

Ingen av styrets medlemmer valgt av Representantskapet har oppgaver for konsernet utover styrevervet. Ansattvalgt styremedlem mottar i tillegg til styrehonorar fastsatt av representantskapet også annen godtgjørelse som basislønn mv.

I 2021 var den samlede godtgjørelse til styret kr. 1,43 mill. sammenlignet med kr. 1,24 mill. året før.

Tabellen på neste side viser samlet godtgjørelse, samt mellomværende pr. 31.12, til medlemmer av styret.



Navn på ledende person, stilling	År	Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av styret						Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b						
		1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinære ytelser	4. Pensjon	5. Total godtgjørelse	Herav		Lån og forskudd pr 31.12.	Garantier og kausjon pr 31.12	Eide egenkapitalbevis pr. 31.12
		Styrehonorar*	Andre honorarer**	Andre ytelser ***	Årsbasert	Langtidsbasert				Fast ytelse	Variabel ytelse			
Per A. Lilleng Styreleder	2021	275		18				293	100 %	0 %	0	0	4664	
	2020	275						275	100 %	0 %	0	0	4509	
Elin Cathrine Hagen Nestleder	2021	150	30	12				192	100 %	0 %	0	0	600	
	2020	150		12				162	100 %	0 %	0	0	496	
Vidar Løfshus Styremedlem	2021	125	65	12				202	100 %	0 %	1 077	0	797	
	2020	125	35	12				172	100 %	0 %	1 221	0	693	
Kristin Utakleiv Styremedlem	2021	125		6				131	100 %	0 %	996	0	244	
	2020	125		6				131	100 %	0 %	1 080	0	165	
Tom Ragnar Grip Styremedlem	2021	125	35	12				172	100 %	0 %	1 720	0	1006	
	2020	125	35	12				172	100 %	0 %	1 934	0	902	
Unni Marie Rådalen Styremedlem	2021	125	30					155	100 %	0 %	0	0	0	
	2020	125	30					155	100 %	0 %	0	0	0	
Øystein Ulrich Larsen Ansatt representant	2021	125	30					155	100 %	0 %	2 137	0	0	
	2020	125	30					155	100 %	0 %	2 190	0	0	
Elisabeth Snerlebakken Ansatt representant	2021	125						125	100 %	0 %	2 544	0	502	
	2020	10						10	100 %	0 %	2 737	155	450	
Janne-Gerd Kanebogl Ansatt representant	2021	-						-	-	-	-	-	-	
	2020	10						10	100 %	0 %	1 150	0	1325	
<b>Totalt</b>	<b>2021</b>	<b>1 175</b>	<b>190</b>	<b>60</b>				<b>1 425</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>8 474</b>	<b>0</b>	<b>7 813</b>	
Totalt	2020	1 070	130	42				1 242	100 %	0 %	10 311	155	8 540	

\*Styrehonorar er fast godtgjørelse.

\*\*Andre honorarer omfatter evt. godtgjørelse for risikoutvalg, revisjonsutvalg, godtgjørelsesutvalg. Varamedlemmer mottar godtgjørelse pr. møte. Varamedlemmer inngår ikke i tabellen så fremt de ikke er styremedlemmer i 2021.

\*\*\* Verdien av tildelte egenkapitalbevis på bakgrunn av spareordning for egenkapitalbevis. Spareordning for egenkapitalbevis er en frivillig ordning for alle ansatte og tillitsvalgte. Det vises til «Oversikt over lønn og annen godtgjørelser som kan mottas av ledergruppen» nedenfor.

**GODTGJØRELSE TIL LEDERGRUPPEN**

Ledergodtgjørelse i SpareBank 1 Østfold Akershus skal være egnet til å tiltrekke og beholde ledende personer med riktige kvalifikasjoner som bidrar til å oppfylle forretningsstrategien og prestasjoner for selskapet og andre interessegrupper. Ledergodtgjørelser skal fremme en sunn og effektiv risikostyring som ivaretar økonomisk bæreevne og langsiktige interesser. Lederlønnen skal fastsettes med utgangspunkt i stillingens

ansvar og kompleksitet. Det skal ses hen til sammenlignbare virksomheters lønnsnivå for tilsvarende stillinger, men ikke være lønnsledende i bransjen.

SpareBank 1 Østfold Akershus er underlagt finansregulatoriske krav, og de ulike formene for godtgjørelse er utarbeidet innenfor de rammer som følger av disse. For ledende personer skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen

av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at selskapet kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen. For ledende personer skal den variable delen av godtgjørelsen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen, jf. finansforetaksforskriften § 15-4. De faste og variable avlønningsordningene samt rammene som gjelder for disse tilfredsstiller kravene. Sparebank 1 Østfold Akershus har i 2021 ikke utbetalt variabel godtgjørelse til noen ansatte

utover den generelle ordningen for overskuddsdeling.

I 2021 var den samlede godtgjørelse til medlemmer i konsernledelsen kr. 12.059 mill. sammenlignet med kr. 11.657 mill. i 2020. I 2021 mottok ingen av medlemmene i konsernledelsen godtgjørelse fra noen andre konsernselskaper.

Tabellen nedenfor viser samlet godtgjørelse til konsernledelsen.

Navn på ledende person, stilling	År	Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av ledelsen							Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b					
		1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinære ytelser	4. Pensjon	5. Total godtgjørelse	Herav		Lån og forskudd pr 31.12.	Garantier og kausjon pr 31.12	Eide egenkapitalbevis pr. 31.12
		Grunnlønn*	Honorarer	Andre ytelser **	Årsbasert***	Langtidsbasert				Fast ytelse	Variabel ytelse			
Arild B Hansen Administrerende direktør	2021	3 282		271	168		200	3 921	96 %	4 %	600	0	4 632	
	2020	3 202		243	165		190	3 800	96 %	4 %	1 600	0	4 425	
Lillian E. Lundberg Viseadministrerende direktør	2021	1 483		205	100		200	1 988	95 %	5 %	2 089	0	2 232	
	2020	1 434		205	98		190	1 927	95 %	5 %	3 839	0	2 025	
Jorunn Solstad Direktør HR/Forretningsstøtte	2021	1 143		45	71		161	1 420	95 %	5 %	3 537	1 339	721	
	2020	1 104		62	70		147	1 383	95 %	5 %	3 583	1 379	682	
Geir A. Haugan Direktør Forr.utvikling/Marked	2021	900		152	61		108	1 221	95 %	5 %	975	0	938	
	2020	880		172	61		100	1 213	95 %	5 %	1 153	0	861	
Terese Troy Prebensen Direktør Privatmarkedet	2021	1 334		173	91		191	1 789	95 %	5 %	3 692	0	418	
	2020	1 307		176	89		182	1 754	95 %	5 %	3 789	0	261	
Jon Tørmoen Direktør Bedriftsmarkedet	2021	1 236		190	80		214	1 720	95 %	5 %	1 378	0	1 532	
	2020	1 140		181	79		180	1 580	95 %	5 %	1 378	0	1 325	
Totalt	2021	9 378		1 036	571		1 074	12 059	95 %	5 %	12 271	1 339	10 473	
Totalt	2020	9 067		1 039	562		989	11 657	95 %	5 %	15 342	1 379	9 579	

\*Viser lønnsinnberettede ytelser knyttet til fastlønn, feriepenger og fast bilgodtgjørelse (alternativ til firmabil).

\*\*Andre lønnsinnberettede ytelser, herunder firmabilordning og verdien av tildelte egenkapitalbevis på bakgrunn av spareordning for egenkapitalbevis. Spareordning for egenkapitalbevis er en frivillig ordning for alle ansatte og tillitsvalgte.

\*\*\* Overskuddsdeling.

For nærmere beskrivelse av lønn og godtgjørelse se tabellen under.

## Oversikt over lønn og annen godtgjørelser som kan mottas av ledergruppen (KL)

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkrav	Ramme	Status 2021
Basislønn	Fastlønnen skal være konkurransedyktig for å bidra til å tiltrekke og beholde kompetente ledere som bidrar til langsiktig verdiskapning.	Fastsetting av lønn til ledende personer i administrasjonen er basert på helhetlig vurdering av den enkeltes ledelse og prestasjoner for å bidra til verdiskapning over tid. Det ses hen til årlig tariffoppgjør i bransjen/banken ved fastsettelse av lønn for ledende personer.  Fastsetting av lønn til adm.dir. er basert på helhetlig vurdering knyttet til bl.a. finansielt resultat, kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og konsernets omdømme. Godtgjørelsesutvalget forbereder styrets beslutning av godtgjørelse til adm.dir.	Det er ikke satt maksimale lønnsnivåer for noen stillinger. Den skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.	I 2021 økte basislønnen til ledergruppen i gjennomsnitt med 3,5%. Totalt i årets lønnsoppgjør økte basislønn i organisasjonen gjennomsnittlig 2,7 %.
Pensjonsordning	Hensikten er å sikre pensjonssparing for den enkelte ansatte. Pensjonsordningen skal være konkurransedyktig. Ledende personer, med unntak av Adm.dir., er tilknyttet samme pensjonsordning som øvrige ansatte. Egen pensjonsordning for adm.dir. er inngått for å ha konkurransedyktige betingelser.	Tjenestepensjonsordning iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon. Innskuddspensjon er lik for morbankens ansatte, og utgjør 7 % av lønn 0-7,1 G og 22 % fra 7,1 til 12 G.  Adm.dir. har en avtale om tilleggspensjon (med en årlig sparing på 25 % av lønn ut over 12 G, samt en uførepensjon der forsikringsbeløpet utgjør en årlig utbetaling på 70% utover 12 G til 67 år.)  Øvrige ledende personer i administrasjonen har ikke særskilte avtaler om førtidspensjonering eller tilleggspensjon utover ordinær AFP-ordning gjeldende i finansnæringen.	Ingen maksimale rammer. Bør ikke overstige 70 % av lønn.	Ingen endring i pensjonsordningen i 2021.
Andre særskilte ytelser	Særskilte ytelser kan gis for å tilby konkurransedyktige vilkår for å tiltrekke og beholde ledende personer.	Ytelsene skal ha en saklig sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet og/eller være i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes grunnlønn.  Nivået fastsettes i henhold til hva som er vanlig i markedet for sammenlignbare stillinger, og eventuelt basert på individuelle forhold.  Følgende ytelser gis per i dag: Firmabilordning/ bilgodtgjørelse og parkering, aviser/tidsskrifter, fri telefon, dekning av bredbånd, de til enhver tid gjeldende: kollektive livs- og helseforetaksforsikringsordninger, og andre felles ordninger, ansattvilkår på lån, konti og forsikring.	Ingen maksimale rammer	Ingen ytelser utover nevnte her er gitt til ledende ansatte i 2021.
Etterløns-ordninger	Det er ikke inngått fremtidige etterlønsavtaler med noen ansatte.	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ingen etterlønsordninger inngått i 2021.
Opsjoner, godtgjørelser knyttet til egenkapitalbevis eller utvikling av aksjekursen	Eksisterer ikke pr i dag	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ingen opsjoner/godtgjørelser knyttet til dette i 2021.



Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkrITERIER	Ramme	Status 2021
Kollektiv overskuddsdeling	<p>Ledende personer er tilknyttet samme kollektive overskuddsdelingsordning som for øvrige ansatte i morbank.</p> <p>Overskuddsdelingen er relatert til strategien og verdiskapning for kunder og eiere.</p>	<p>Kollektiv overskuddsdeling er knyttet til selskapets måloppnåelse.</p> <p>Kriteriene er fastsatt slik at de skal være forsvarlig ut fra bankens finansielle stilling. Nivå for egenkapitalavkastning utgjør en terskelverdi for utbetaling. Øvrige kriterier er knyttet til finansielle kriterier og andre operasjonelle kriterier i henhold til selskapets til enhver tid gjeldende strategi. Styret fastsetter årlig disse kriteriene ved starten av året.</p>	<p>Maksimal utbetaling kan utgjøre halvannen månedslønn – dvs. 12,5 % av fast godtgjørelse. Ordningen er, slik den er innrettet unntatt fra godtgjørelses-reglene jf. Finanstilsynets Rundskriv 2/2020 pkt. 2.2.</p>	<p>Det er for regnskapsåret 2021 etablert en overskuddsdelingsordning for morbank gjeldende for alle ansatte, inkludert ledende personer. Ordningen faller inn under unntaksbestemmelsene, og det er ikke anledning til å tilbakedrive overskuddsdeling som er utbetalt.</p> <p>Kriteriene for 2021 var knyttet til egenkapitalavkastning, resultat fra ordinær drift og måltall for kundeopplevelse: Egenkapitalavkastning min. 9 % etter utdeling som forutsetning, resultat etter ordinær drift etter tap pr. årsverk iht. egne innslagspunkt, maksimal uttelling kunne gi 6% av årslønn (grunnlønn). Kundetilfredshet basert på undersøkelser iht. ulike innslagspunkt, maksimal uttelling på alle parametere kunne gi 2 % av årslønn. 7 av 8 mulige prosent av en årslønn ble oppnådd iht. kriteriene. Overskuddsdelingen utbetales iht. til den enkeltes årslønn, og kommer til utbetaling i månedsskiftet februar-mars.</p>
Variabel lønn iht. Finansforetaksforskriften	<p>Individuell variabel lønn eksisterer ikke i morselskapet pr. i dag.</p> <p>Det er imidlertid mulighet også for ledende personer å motta engangsutbetalinger knyttet til særskilte situasjoner. For ledende personer kan dette for eksempel gjelde ved fungeringer i andre roller i perioder, ekstraordinære belastninger for å ivareta selskapets interesser.</p>	<p>Engangsutbetaling for særskilte situasjoner kan kun benyttes i unntakstilfeller, med strenge kriterier.</p> <p>Slike engangsutbetalinger til ledende personer behandles som variabel godtgjørelse iht. Finansforetaksforskriften med blant annet utsatt betaling.</p>	<p>Styret vurderer og fastsetter omfang og hvem som eventuelt skal motta det iht. aktuell situasjon.</p>	<p>Det er ikke foretatt engangsutbetaling til ledende ansatte i 2021.</p>
Egenkapitalbevis	<p>Hensikten med spareprogrammet er å motivere konsernets medarbeidere til å bli eiere i Banken. Dette vil kunne være med på å bygge selskapskultur gjennom eierforhold til egen arbeidsplass, og vil også kunne være med på å øke omsetningen av egenkapitalbevisene i SpareBank 1 Østfold Akershus.</p>	<p>Alle fast ansatte i konsernet samt bankens styre- og varamedlemmer får anledning til å kjøpe aksjer for et gitt sparebeløp, maksimalt begrenset til 48 000 kroner pr ansatt pr år. Egenkapitalbevisene kjøpes til markedspris. To år etter oppstart av spareperioden tildeles et gratis egenkapitalbevis for hvert andre egenkapitalbevis kjøpt gjennom spareperioden. Tildelingen av gratis egenkapitalbevis er betinget av at man ikke har solgt noen del av de egenkapitalbevisene som ble kjøpt gjennom spareperioden og at man på tildelings-tidspunktet fortsatt innehar nødvendig ansettelse eller verv i banken.</p>	<p>Styret vurderer og beslutter spareprogrammets innhold.</p>	<p>Totalt 58 % av konsernets ansatte deltar i spareprogrammet som går fra september 2021 til august 2022. Samtlige KL-medlemmer deltar i programmet. Beløpet for KL-medlemmer inngår i tabell 1 b – andre ytelser.</p>
Tilbakekrevning				Ingen tilbakekrevning ble gjennomført i 2021.



**INFORMASJON OM GODTGJØRELSENS SAMSVAR MED RETNINGSLINJENE**

Det vurderes at den samlede godtgjørelsen samsvarer med vedtatte retningslinjer. Praktisering av godtgjørelser til ledende personer anses å understøtte strategien og langsiktige interesser og en bærekraftig utvikling i konsernet ved å gi insentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Banken har ikke noen individuell bonusordning, og derfor er tabell 4 ikke fylt ut.

**AVVIK FRA RETNINGSLINJENE**

Det har ikke skjedd noen avvik fra gjeldende retningslinjer for utbetalinger til administrerende direktør eller til andre medlemmer av konsernledelsen.

**ENDRINGER AV GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER**

Tabellen nedenfor inneholder informasjon om årlige endringer i total godtgjørelse til hvert medlem i konsernledelsen sammen med den økonomiske utviklingen i banken, sammenlignet med utviklingen i gjennomsnittsgodtgjørelsen til fulltidsansatte i banken i de siste fem år

(2017–2021). Resultat har blitt annualisert hvor ansatte ikke har jobbet hele året.

**INFORMASJON OM RÅDGIVENDE AVSTEMMING**

Denne godtgjørelsesrapport er utarbeidet første gang for regnskapsåret 2021. Informasjon om godtgjørelser til ledende personer ble presentert i årsrapporten for 2020. Det fremkom ingen saker knyttet til lederlønn på representantskapsmøtet.

**RAPPORTERING IHT. CRR/CRD IV**

Rapportering av godtgjørelser til identifiserte ansatte iht. Forskriften og iht. EUs Kapitalkravsregelverk CRR/CRD IV EUs. Ansatte som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver i tillegg til KL, innbefattet 0,3 % av ansatte i foretaket som ble tildelt høyest samlet godtgjørelse, eller ble tildelt samlet godtgjørelse lik eller høyere enn et medlem av foretakets operative ledelse:

Beløp i 1000 kroner:

Antall	fast lønn	variabel lønn
20	18 243	1 000

**Tabell 5 a - Sammenligning av godtgjørelse til konsernledelsen og alle ansatte og selskapets prestasjoner i de siste fem regnskapsår**

Informasjon om regnskapsåret Årlig endringer	2021 2020 vs 2021	2020 2019 vs 2020	2019 2018 vs 2019	2018 2017 vs 2018	2017
<b>Godtgjørelse ledergruppen (tall i 1000)</b>					
Arild B Hansen Administrerende direktør	3 921 3,2 %	3.800 2,3 %	3.714 5,8 %	3 509 7,5 %	3 264
Lillian E. Lundberg Viseadministrerende direktør	1 988 3,2 %	1 927 2,5 %	1 880 4,0 %	1 807 4,6 %	1 728
Jorunn Solstad Direktør HR / Forretningsstøtte	1 420 2,7 %	1 383 3,5 %	1 336 6,0 %	1 260 5,3 %	1 197
Geir A. Haugan Direktør Forretningsutvikling / Marked	1 221 0,7 %	1 213 1,9 %	1 190 4,3 %	1 141 3,2 %	1 106
Terese Troy Prebensen Direktør Privatmarkedet	1 789 2,0 %	1 754 14,3 %	1 534 1,1 %	1517*	
Jon Tørmoen Direktør Bedriftsmarkedet	1 720 8,9 %	1 580 1,8 %	1 552 8,3 %	1 433 8,7 %	1 318
Per Skauen Direktør Privatmarkedet				1 194 -1,6 %	1 213
Inger Berit Gretland Direktør Risikostyring/compliance				1 150 3,3 %	1 113
<b>Selskapets utvikling</b>					
Egenkapitalavkastning konsern	11,6 %	10,5 %	12,1 %	11,6 %	12,3 %
Egenkapitalbevis børskurs	348	264	240	195	192
Det henvises for øvrig til årsrapport					
<b>Gjennomsnittlig godtgjørelse for alle ansatte unntatt konsernledelsen</b>					
Ansatte i selskapet	805 (-0,2 %)	807** (2,3 %)	788 (5,1 %)	750 (6,9%)	702
Ansatte i konsernet	847 /1,9 %)	831 (4,6 %)	794 (7,3 %)	740 (3,6%)	715

\*Tallet er annualisert. Ny PM-direktør tiltrådte 1.11.2018. \*\* Rentefordel påvirker tallet da denne var vesentlig lavere i 2021 sammenlignet med 2020.

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse for ulike styreroller de siste fem år

**Tabell 5b – godtgjørelse til styremedlemmer**

Informasjon om regnskapsåret Årlig endringer	2021 2020 vs 2021	2020 2019 vs 2020	2019 2018 vs 2019	2018 2017 vs 2018	2017
Styreformann %-endring pr år	275 0,0 %	275 0,0 %	275 10,0 %	250 0,0 %	250
Styremedlem - nestleder %-endring pr år	150 0,0 %	150 0,0 %	150 20,0 %	125 0,0 %	125
Styremedlem %-endring pr år	125 0,0 %	125 0,0 %	125 38,9 %	90 0,0 %	90

Til generalforsamlingen i Sparebank1 Østfold Akershus

## *Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer*

### *Konklusjon*

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Sparebank1 Østfold Akershus rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

### *Styrets ansvar*

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

### *Vår uavhengighet og kvalitetskontroll*

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### *Revisors oppgaver og plikter*

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene

som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 8. mars 2022

**PricewaterhouseCoopers AS**

Erik Andersen  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)





Varnaveien 43E, 1526 Moss  
Postboks 130, 1501 Moss  
Telefon: 05700  
E-post: [kontakt@sparebank1oa.no](mailto:kontakt@sparebank1oa.no)  
[www.sparebank1.no/ostfold-akershus](http://www.sparebank1.no/ostfold-akershus)

**SpareBank**   
ØSTFOLD • AKERSHUS