

Rapport godtgjørelse ledende personer 2023 SpareBank 1 Østlandet



Innhold

1	Bakgrunn.....	3
1.1	Formål med godtgjøringsordningen.....	3
1.2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2023.....	3
2	Overordnet utvikling i godtgjørelse.....	4
2.1	Styret.....	4
2.2	Ledelsen.....	4
2.3	Tilbakemelding fra aksjonærene.....	5
3	Godtgjørelse til Styret.....	5
3.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	5
3.2	Godtgjørelsessammensetning.....	5
3.3	Styre- og komitéhonorar for 2022 og 2023.....	6
3.4	Godtgjørelse til styret for 2022 og 2023.....	7
3.5	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2023.....	8
4	Godtgjørelse til ledelsen.....	9
4.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	9
4.2	Generelt om godtgjørelse til ledende personer.....	9
4.3	Elementer i godtgjørelse til ledende personer.....	10
4.4	Godtgjørelse til ledende personer for 2022 og 2023.....	11
4.5	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2023.....	12
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2023.....	12
6	Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene.....	13
7	Oppsummering.....	13
7.1	Styreerklæring.....	14
7.2	Revisorerklæring.....	15

1 Bakgrunn

Etter allmennaksjeloven § 6-16 b) skal styret i SpareBank 1 Østlandet hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innstående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av retningslinjene definert i § 6-16 a).

Rapporten oppfyller de krav som fremgår av «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer». Rapporten tilfredsstiller også krav til noteopplysninger i årsregnskapet etter regnskapsloven § 7-31b og 7-32.

Formålet med rapporten er å sikre åpenhet om SpareBank 1 Østlandet sin lønnspolitikk og den faktiske godtgjørelsen til ledende personer. Rapporten skal bekrefte etterlevelse av Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet.

1.1 Formål med godtgjøringsordningen

Godtgjøringsordningen i SpareBank 1 Østlandet er et viktig strategisk virkemiddel for å beholde og tiltrekke kompetente og dyktige ledere. Den skal understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal styres og fordeles for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

Godtgjøringsordningen skal bidra til å understøtte og videreutvikle organisasjonens prestasjonskultur. Måling og fokus på prestasjoner og salg må imidlertid balanseres i forhold til prinsippene om risikostyring, interessekonflikter og kundenes interesser. Gode prestasjoner kjennetegnes ved prioritering og gjennomføring av strategiske aktiviteter, oppnåelse av resultater som gir forretningsmessig verdi, god læringskultur, godt samarbeid og verdiskaping på tvers av konsernet.

Hovedprinsippet om at fast lønn til alle medarbeiderkategorier skal være den vesentlige komponenten i godtgjøringsordningen gjelder også for ledende ansatte. Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Det er heller ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte. Virksomheten benytter ikke sign-on fees og som hovedregel benyttes heller ikke sluttvederlag. Hvis dette unntaksvis benyttes, skal det være i tråd med prinsippene og kravene for sluttvederlag i EBA/GL/2021/04.

1.2 SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2023

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2023 et konsernresultat etter skatt på 2 222 mill. kroner mot 1 948 mill. kroner i 2022. Egenkapitalavkastningen for 2023 ble 11,3 prosent mot 10,5 prosent for 2022.

Banken har hatt god vekst i utlån og innskudd gjennom året og dette bidro til økning i bankens samlede renteinntekter i 2023. Det er hovedsakelig renteinntektene som trekker konsernresultatet i positiv retning, mens høyere kredittap, økte kostnader og reduserte provisjonsinntekter fra kredittforetak bidro motsatt vei.

Kunder har fortsatt behov for lån til sine ulike prosjekter, og utlånsveksten i konsernet ble samlet sett på 5,3 prosent siste 12 måneder. Sparingen blant kunder er fortsatt god til tross for en noe strammere økonomi både for husholdningene og i bedriftene og ble 7,8 prosent siste 12 måneder.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 17,0 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 16,1 prosent.

SpareBank 1 Østlandets styre foreslår å disponere 60 prosent av konsernets overskudd til eiere og kunder. Beslutningen om overskuddsdeling tas av bankens representantskap den 21. mars. Styret foreslår et utbytte på 903 millioner kroner til eierne. Kontantutbyttet blir 7,80 kroner per egenkapitalbevis. Videre foreslår styret ovenfor representantskapet å utbetale et kundeutbytte på 381 (306) millioner kroner, det høyeste beløpet siden lanseringen av kundeutbyttet i 2017. Til sammen har banken i løpet av disse årene utbetalt over 1,8 milliarder kroner i kundeutbytte til sine kunder.

Tabell 1: SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

Tabell 1 - Tabell over selskapets resultat de siste seks rapporterte regnskapsår (RSV)													
(Tall i hele 1 000 000)													
	Resultat etter skatt							Endring %					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018-2017	2019-2018	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
SpareBank 1 Østlandet AS	1 302	1 447	1 856	1 342	1 876	1 982	2 559	31,4	28,2	-27,7	39,8	5,7	29,1
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1 263	1 414	1 928	1 608	2 022	1 948	2 222	11,9	36,4	-16,6	25,7	-3,6	14,2

2 Overordnet utvikling i godtgjørelse

2.1 Styret

Styret velges av SpareBank 1 Østlandets representantskap. Styret består av styreleder, sju styremedlemmer, hvorav to ansattrepresentanter. I mars 2023 ble 3 styremedlemmer gjenvalgt. 5 styremedlemmer var ikke på valg.

SpareBank 1 Østlandet praktiserer en årlig justering av styrehonorarer som besluttes av representantskapet. Beslutningen baseres på sammenligning med tilsvarende virksomheter.

Justeringen av fast honorar for perioden fra representantskapsmøte i mars 2022 til mars 2023 var på 3,3 prosent for styremedlemmer og 4,25 prosent for styreleder. Fast honorar for styrets ulike arbeidsutvalg ble i gjennomsnitt økt med 15 prosent.

Samlet godtgjørelse til styret har økt fra NOK 2.612.050 i 2022 til NOK 2.966.964 i 2023. Godtgjørelsen til styrets leder beløp seg til NOK 602.000 i 2023 (NOK 509.000 i 2022).

2.2 Ledelsen

Konsernledelsen består av konsernsjef og 9 konserndirektører. Konsernledelsens godtgjørelse i 2023 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i mars 2023. Fastlønn til konsernledelsen utgjorde NOK 26.944.047 (NOK 26.060.072 i 2022). Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsresultater og individuelle prestasjoner fra lederne. Gjennomsnittlig fast regulering for konserndirektørene er på 3,4%.

Fastlønn til administrerende direktør i 2023 utgjorde NOK 4.906.861,- (NOK 4.761.985,- i 2022). Økningen på 3,0% i fastlønn sammenlignet med 2022 er et resultat av solide forretningsresultater og gode individuelle prestasjoner fra administrerende direktør.

2.3 Tilbakemelding fra aksjonærene

Representantskapet tok i mars 2023 godtgjørelsesrapporten fra 2022 til etterretning uten vesentlige innspill eller kommentarer. Representantskapet vil bli forelagt rapporten for 2023 i sitt møte 21. mars 2024.

3 Godtgjørelse til Styret

3.1 Godtgjørelsesprinsipper

Styrets godtgjørelse ble vedtatt på forrige ordinære representantskapsmøte i mars 2023, og det har ikke vært avvik fra dette i 2023.

3.2 Godtgjørelsessammensetning

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

Tabell 2: Sammensetting av styregodtgjørelse

Godtgjørelse	Styret
Styrehonorar	ja
Komitéhonorar	ja
Variabel godtgjørelse	nei
Pensjon	nei

3.3 Styre- og komitéhonorar for 2022 og 2023

Det praktiseres justering av honorarsatser i tråd med den generelle lønnsutviklingen for ledende ansatte i selskapet og tilpasning av honorarer i forhold til sammenlignbare foretak. Endringer av honorarsatser vises i tabell 3.

Tabell 3: Honorarsatser

	Honorarsatser - fast			Honorarsatser – pr møte		
	2022	2023	Økning%	2022	2023	Økning%
Styret						
Leder	475.000	495.000	4,2			
Nestleder	175.000	180.000	2,9	8.500	9.000	5,9
Medlemmer	140.000	145.000	3,6	8.500	9.000	5,9
Fast møtende varamedlem	75.000	77.500	3,3	4.500	9.000	100
Første varamedlem	30.000	31.000	3,3	9.500	9.000	-5,3
Øvrige varamedlemmer				9.500	9.000	-5,3
Valgkomitéene						
Leder	19.000	30.000	57,9	8.500	5.000	-41,2
Medlemmer	0	15.000		7.500	5.000	-33,3
Varamedlemmer				7.500	5.000	-33,3
Revisjonsutvalget og risikoutvalget						
Leder	33.500	37.000	10,4	4.500	5.000	11,1
Medlemmer	15.000	18.000	20,0	4.500	5.000	11,1
Godtgjørelsesutvalget						
Leder				4.500*	5.000*	11,1
Medlemmer				4.500*	5.000*	11,1

*Dersom møter faller utenom styremøtedatoer

3.4 Godtgjørelse til styret for 2022 og 2023.

Den samlede godtgjørelsen for hvert styremedlem understøtter styrets hovedfokus på selskapsstrategi, tilsyn, organisasjon og styring, og bidrar på den måten til selskapets langsiktige interesser. Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt i løpet av 2022 og 2023.

Tabell 4: Styregodtgjørelse 2022 og 2023

Godtgjørelse til styremedlemmer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på styremedlemmer	År	1 Fast godtgjørelse			2 Variabel godtgjørelse		3 Ekstra-ordnære gjenstander	4 Pensjonskostnad	5 Total godtgjørelse	6 Andel fast og variabel godtgjørelse		7 Foretak i samme konsern ¹⁾	8	9
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frysse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel	Honorar	Lån	Antall egenkapitalbevis
Strømmevold, Siri J. Styreleder	2023				602			602	0 %	100 %			3845	
	2022				509			509	0 %	100 %			3845	
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	2023				399			399	0 %	100 %		8 580	4132	
	2022				385			385	0 %	100 %		8 744	4132	
Dobloug, Tore-Anstein styremedlem	2023				403			403	0 %	100 %		13 202		
	2022				350			350	0 %	100 %		15 151		
Lund, Alexander Sandberg styremedlem	2023				352			352	0 %	100 %			4286	
	2022				328			328	0 %	100 %			4286	
Eggum, Jørn styremedlem	2023				242			242	0 %	100 %				
	2022				230			230	0 %	100 %				
Helmi, Roger styremedlem	2023													
	2022				56			56	0 %	100 %				
Fridtun, Idun styremedlem	2023				278			278	0 %	100 %			450	
	2022				188			188	0 %	100 %		1 830	450	
Norland, Catherine styremedlem	2023				284			284	0 %	100 %			337	
	2022				201			201	0 %	100 %			194	
Smedstad, Sjur styremedlem	2023				301			301	0 %	100 %		6 268	1763	
	2022				192			192	0 %	100 %		6 385	1478	
Ottinsen, Vibeke Harvold styremedlem	2023											2 657	2134	
	2022				24			24	0 %	100 %		2 727	1896	
Larsen, Espen Bjørklund styremedlem	2023											4 700	672	
	2022				81			81	0 %	100 %		4 806	387	
Vestvik, Guro Nina styremedlem	2023													
	2022				69			69	0 %	100 %			346	
Stenersen, Mari styremedlem	2023				23			23	0 %	100 %				
	2022													
Skoghaug, Sissel Merete styremedlem	2023				84			84	0 %	100 %		2 923		
	2022													

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

3.5 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017 til 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 5: Godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 7 rapporterte regnskapsår

Tabell over godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 7 rapporterte regnskapsår								
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Strømmevold, Siri J. ,Styreleder	Total godtgjørelse	341	317	361	358	359	509	602
	Endring %		-7,3 %	13,9 %	-0,8 %	0,4 %	41,9 %	18,3 %
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	Total godtgjørelse	287	253	286	302	307	385	399
	Endring %		-11,7 %	12,8 %	5,8 %	1,7 %	25,3 %	3,7 %
Dobloug, Tore-Anstein	Total godtgjørelse			180	282	280	350	403
	Endring %				56,8 %	-0,8 %	25,1 %	15,2 %
Lund, Alexander Sandberg	Total godtgjørelse	18	52	193	272	270	328	352
	Endring %		195,5 %	271,4 %	41,0 %	-0,9 %	21,7 %	7,2 %
Eggum, Jørn	Total godtgjørelse	128	33	103	97	125	230	242
	Endring %		-74,3 %	211,5 %	-5,5 %	28,3 %	84,3 %	5,4 %
Heimli, Roger	Total godtgjørelse					62	56	
	Endring %						-9,9 %	
Fridtun, Idun	Total godtgjørelse						188	278
	Endring %							48,3 %
Norland, Catherine	Total godtgjørelse						201	284
	Endring %							41,3 %
Smedstad, Sjur	Total godtgjørelse						192	301
	Endring %							56,7 %
Larsen, Vibeke Hanvold	Total godtgjørelse	188	165	181	82		24	
	Endring %		-12,2 %	9,5 %	-54,7 %			
Larsen, Espen Bjørklund	Total godtgjørelse	191	165	165	175	199	81	
	Endring %		-13,7 %	-0,1 %	6,1 %	13,7 %	-59,2 %	
Jørgenrud, Marit dødsbo	Total godtgjørelse	19	9	23	134	187		
	Endring %		-55,3 %	170,7 %	481,6 %	39,4 %		
Gabrielsen, Hans-Christian dødsbo	Total godtgjørelse	182	154	142	92			
	Endring %		-15,1 %	-8,3 %	-34,8 %			
Vestvik, Guro Nina	Total godtgjørelse	188	165	182	201	199	69	
	Endring %		-12,2 %	9,9 %	10,6 %	-0,8 %	-65,2 %	
Herud, Morten	Total godtgjørelse	267	237	75				
	Endring %		-11,4 %	-68,5 %				
Garaas, Erik	Total godtgjørelse	307	296	114				
	Endring %		-3,6 %	-61,5 %				
Gulli, Ola Reidar	Total godtgjørelse	17	4					
	Endring %		-75,0 %					
Østli, Elin R	Total godtgjørelse			13				
	Endring %							
Dahl, Hanne Sverdrup	Total godtgjørelse	17	4					
	Endring %		-75,0 %					
Stenersen, Mari	Total godtgjørelse							23
	Endring %							
Skoghaug, Sissel Merete	Total godtgjørelse							84
	Endring %							

4 Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelsesprinsipper

Konsernledelsens godtgjørelse i 2023 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i 2023. Retningslinjene for godtgjørelse er tilgjengelige på nettsiden [her](#):

4.2 Generelt om godtgjørelse til ledende personer

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.

Det er ingen form for bonusordninger eller variabel lønn i virksomheten, utover mulige engangstillegg som er beskrevet i Godtgjøringsordningen. Dersom engangstillegg skal gis til ledende personer, så skal dette besluttes av styret. Det skal heller ikke etableres forpliktelser om vurdering av bonus overfor ledende personer i banken. Det er ingen incentivordninger eller forpliktelser knyttet til aksjeveddibasert godtgjørelse til fordel for ledende personer eller tillitsvalgte.

Vurderingene knyttet til innretning og nivå på samlet godtgjøring til ledende personer skal så langt det er hensiktsmessig, baseres på objektive data og analyser som kan fremskaffes i offisielle data, bransjestatistikk og annen tilgjengelig informasjon som er relevant opp mot ulike områder av virksomheten og ulike stillingskategorier. Hensynet til likelønn og anti-diskriminering skal ivaretas som en del av disse vurderingene.

Tabell 6: Sammensetning av godtgjørelse til ledelsen

Godtgjørelse	Ledelsen	Kommentarer
Fastlønn	ja	Utgjør 100%
Variabel godtgjørelse	nei	Se avsnitt om variabel godtgjørelse. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Pensjon	ja	Se avsnitt om pensjon. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Naturalytelser	ja	Se avsnitt om naturalytelser. Omfattes av samme ordning som andre ansatte.
Etterlønnsavtale	nei	Konsernledelsen har avtalt gjensidig oppsigelsestid på 6 mnd.
Godtgjørelse fra andre enn foretaket	ja	Fra styreverv i Alliansen og datterselskaper.

4.3 Elementer i godtgjørelse til ledende personer

Fast lønn

Fastlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. 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.

Engangstillegg

Engangstillegg kan benyttes overfor enkeltmedarbeidere eller grupper av medarbeidere som over tid pålegges en ekstrabelastning eller som yter en ekstraordinær innsats. Unntaksvis kan det gis til medarbeidere som har utvist prestasjoner og bidratt med resultater på et særskilt høyt nivå innenfor stillingens ordinære rammer. Engangstillegg kan gis innenfor en ramme på inntil 1 månedslønn.

Engangstillegg i henhold til ovennevnte kan som hovedregel ikke gis til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver. Dersom det allikevel skal gis engangstillegg til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver skal dette praktiseres i henhold til reglene i Finansforetaksforskriften og Rundskriv 2/2020 fra Finanstilsynet, og vedtas av styret i det enkelte tilfelle.

Engangstillegg anvendes derfor i praksis i meget begrenset grad for ledende ansatte. I desember 2023 vedtok styret å gi engangstillegg på kr 30.000,- til en ansatt med kontrolloppgaver, på bakgrunn av tung arbeidsbelastning over en lengre periode. Kriteriene for tildeling av engangstillegg til den ledende ansatte er oppfylt når det gjelder prestasjoner over tid, det er lagt vekt på risikomessige forhold og det er evaluert både finansielle og ikke-finansielle prestasjoner. Det tildelte engangstillegget for den ledende ansatte er dessuten av begrenset omfang i forhold til bankens inntjening og soliditet.

Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for 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 pensjonsavtale som gir en årlig driftspensjon tilsvarende 5,47 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) i 10 år fra fratredelsesdato i tillegg til selskapets ordinære innskuddspensjonsordning med maksimal opptjening for inntekter inntil 12 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 i andre selskaper

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i 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.

4.4 Godtgjørelse til ledende personer for 2022 og 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt i løpet av 2022 og 2023.

Tabell 7: Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på ledende person, stilling	År	1 Fast godtgjørelse			2 Variabel godtgjørelse		3 Ekstraordinære gjenstander	4 Pensjonskostnad	5 Total godtgjørelse	6 Andel fast og variabel godtgjørelse		7 Foretak i samme konsern ¹⁾	8 Lån	9 Antall egenkapitalbevis
		Fastlønn	Gebyrer (fee)	Frysse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel	Honorar		
Helberg, Richard administrerende direktør	2023	4 907		139			142	5 188	100 %	0 %	781	17	114210 2)	
	2022	4 762		126			138	5 026	100 %	0 %	806	2 967	113925 2)	
Bølstaå, Geir Egil konserndirektør økonomi og finans	2023	3 025		204			188	3 418	100 %	0 %	605	10 677	44441	
	2022	2 937		163			179	3 279	100 %	0 %	630	8 975	44156	
Gisnås, Kari Lillie konserndirektør Personmarked	2023	2 646		36			181	2 863	100 %	0 %	504	5 172	3727	
	2022	2 558		25			174	2 756	100 %	0 %	527	5 472	3442	
Høberg, Dag Arne konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	2023	2 639		42			143	2 817	100 %	0 %	204	2 402	7806	
	2022	2 539		23			142	2 705	100 %	0 %	197	3 002	7521	
Møjlænder-Larsen, Espen konserndirektør Org. marked og Kapitalmarked	2023	2 137		243			180	2 559	100 %	0 %	0	5 822	6980	
	2022	2 070		148			170	2 388	100 %	0 %	0	6 011	6695	
Murud, Liv Krokan konserndirektør HR og juridisk	2023	2 095		37			202	2 333	100 %	0 %	59	955	4048	
	2022	2 015		22			193	2 230	100 %	0 %	56	1 030	3763	
Nordheim, Vidar konserndirektør Risiko og compliance	2023	2 373		43			165	2 580	100 %	0 %	0	1 815	9732	
	2022	2 295		22			159	2 476	100 %	0 %	0	2 478	8497	
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	2023	2 263		46			182	2 491	100 %	0 %	0	3 807	4198	
	2022	2 181		23			177	2 361	100 %	0 %	0	3 619	3913	
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	2023	2 613		98			170	2 881	100 %	0 %	395	24 808	3536	
	2022	2 530		21			160	2 711	100 %	0 %	376	21 181	3442	
Ørbæk, Elin B. Konserndirektør Forretningsdrift	2023	2 255		53			190	2 497	100 %	0 %	50	3 855	2274	
	2022	2 173		30	50		187	2 440	98 %	2 %	50	2 695	1989	

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

²⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Richard Helberg Invest AS

4.5 Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017 til 2023

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2023. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 8: Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 7 rapporterte regnskapsår

Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 7 rapporterte regnskapsår								
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Heiberg, Richard administrerende direktør	Total godtgjørelse	6.133	4.497	4.685	4.832	4.884	5.026	5.188
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-26,7 %	4,2 %	3,1 %	1,1 %	2,9 %	3,2 %
Bølstad, Geir-Egil konserndirektør økonomi og finans	Total godtgjørelse	2.810	2.923	3.009	3.111	3.150	3.279	3.418
	Endring total godtgjørelse %	n/a	4,0 %	3,0 %	3,4 %	1,3 %	4,1 %	4,2 %
Gisnås, Karl Elise konserndirektør personmarked	Total godtgjørelse	2.228	2.416	2.518	2.613	2.652	2.756	2.863
	Endring total godtgjørelse %	n/a	8,4 %	4,3 %	3,8 %	1,5 %	3,9 %	3,9 %
Hoberg, Dag-Arne konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	Total godtgjørelse	2.254	2.415	2.487	2.564	2.607	2.705	2.817
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,2 %	2,9 %	3,1 %	1,7 %	3,8 %	4,1 %
Kjendlie, Eldar dødsbo konserndirektør HR og juridisk	Total godtgjørelse	2.087	2.143	2.223	2.299	1.561		
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,7 %	3,7 %	3,4 %	-32,1 %		
Mejlænder-Larsen, Espen konserndirektør org.marked og Kapitalmarked	Total godtgjørelse	1.967	2.112	2.188	2.261	2.293	2.388	2.559
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,4 %	3,6 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	7,2 %
Michelsen, Gudrun dødsbo konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse	2.092	2.023	1.192				
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-3,3 %	-41,1 %				
Murud, Liv Krokan ¹⁾ konserndirektør HR og Juridisk	Total godtgjørelse				1.861	2.070	2.230	2.333
	Endring total godtgjørelse %				n/a	11,2 %	7,7 %	4,6 %
Nordheim, Vidar konserndirektør risiko og compliance	Total godtgjørelse	2.014	2.197	2.271	2.346	2.379	2.476	2.580
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,1 %	3,3 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	4,2 %
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	Total godtgjørelse	2.052	2.094	2.167	2.322	2.286	2.381	2.491
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,1 %	3,5 %	7,2 %	-1,6 %	4,2 %	4,6 %
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	Total godtgjørelse	2.171	2.374	2.481	2.572	2.604	2.711	2.881
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,3 %	4,5 %	3,7 %	1,2 %	4,1 %	6,3 %
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse			2.090	2.268	2.307	2.440	2.497
	Endring total godtgjørelse %			n/a	8,5 %	1,7 %	5,8 %	2,3 %

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

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2023

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlige godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2023 både for selskapets ansatte og ledende personer. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk.

Tabell over gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall faste årsverk							
Årlig endring	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Selskapets øvrige ansatte (fratrukket ledende personer, tab 1)	639	700	748	750	780	828	866
Endring %	n/a	9,5 %	6,8 %	0,3 %	4,0 %	6,2 %	4,5 %

6 Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret. Representantskapet fastsetter årlig styrehonorar og honorar per møte. Det er også representantskapet som følger opp, vedtar og reviderer retningslinjene.

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet ble revidert i 2023 og vedtatt i bankens representantskap i mars 2023. Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

Ledende personer i henhold til forskriften er her definert som styrets medlemmer, administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe.

Godtgjøringsutvalget er et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende. De skal på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet. De skal også vurdere eventuelle endringsforslag for prinsipper og konsepter som gjelder lønn og kompensasjon for ledende personer, samt ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør.

De ledende personer som er omfattet av retningslinjene har ikke anledning til å sitte som styremedlem i virksomheten. Skulle det allikevel oppstå interessekonflikter, så har styret vedtatt egen policy som regulerer hvordan slike situasjoner skal behandles.

Årsrapport i henhold til forskriften og retningslinjene vil bli lagt frem for representantskapet.

7 Oppsummering

Oppsummert er selskapets samlede godtgjørelse i 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 har ikke vært nødvendig å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet i 2023. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fees og det er i 2023 ikke anvendt dette i banken. Banken har heller ikke benyttet sluttvederlag for ledende personer i 2023.

7.1 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til SpareBank 1 Østlandet for regnskapsåret 2023. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b) og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelse.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for representantskapet 21. mars 2024 for endelig vedtak.

Hamar, 29.02.2024

Signaturer fra styrets medlemmer


Siri J. Strømmevold

Styreleder



Nina Cecilie Strøm Swensson



Tore Anstein Dobloug



Sjur Smedstad

Ansattrepresentant



Idun K. Fridtun



Jørn Eggum



Catherine Norland

Ansattrepresentant



Alexander S. Lund



Richard Heiberg

Adm. direktør

Til representantskapet i SpareBank 1 Østlandet

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 SpareBank 1 Østlandet sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

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

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

Oslo, 29. februar 2024

Deloitte AS

Henrik Woxholt
statsautorisert revisor

Dette dokumentet er signert elektronisk