



Lederlønnsrapport 2022

Lederlønsrapport

Fremlagt for generalforsamlingen 13. april 2023

1. Innledning

Styrets oppsummering av godtgjørelsesmodellen

SpareBank 1 SR-Bank ASA («selskapet» og sammen med datterselskapene «konsernet») har levert et godt økonomisk resultat for 2022. Året har vært preget av uroligheter både globalt med krigen i Ukraina, men også nasjonalt med høye energipriser, urolig finansmarked, høy inflasjon og økende rente. Dette fører til uro og bekymring blant både bedrifts- og personkunder, men til tross for dette leverer SpareBank 1 SR-Bank et godt årsresultat preget av god underliggende vekst, god drift og svært lave tap. For nærmere informasjon om selskapets resultater i 2022 vises det til årsrapporten.

En forutsetning for vellykket implementering av konsernets forretningsstrategi og ivaretagelse av de langsiktige interessene, herunder bærekraft, er at selskapet kan rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Konsernet må derfor tilby en konkurransedyktig totalgodtgjørelse.

Styret hadde for regnskapsåret 2022 etablert et strategisk overordnet konsernmålekort som definerte de viktigste strategiske områdene med tilhørende mål, både finansielle og ikke-finansielle. Resultatmålene for ledende ansattes variable godtgjørelse for 2022 var knyttet opp mot det strategiske konsernmålekortet for å fremme selskapets strategi og for å stimulere til atferd som er i selskapets, eiernes og de ansattes langsiktige interesse. Resultatene viser høy grad av måloppnåelse. Når konsernets ledelse likevel ikke oppnår full uttelling knyttet til variabel godtgjørelse, skyldes dette i hovedsak at noen av de finansielle målene er langsiktige og måles derfor over 3 år. Det vil si at et svakt resultat i 2020, som en direkte følge av COVID-19 og lav oljepris, påvirker uttellingen for 2022.

Styrets vurdering er at godtgjørelsesordningen er med på å fremme konsernets resultatmål, både de finansielle og de ikke-finansielle målene både på kort og lang sikt.

Endringer i konsernledelsen i løpet av 2022

Det har ikke blitt foretatt noen endringer i sammenheng med endringen av konsernledelsen i 2022.

Godtgjørelsesutvalget

Det er etablert et eget godtgjørelsesutvalg.

Godtgjørelsesutvalget skal se til at konsernets godtgjørelsesmodell underbygger konsernets strategiske målsetninger. Utvalget skal sikre at konsernet tilbyr ledende ansatte konkurransedyktig totalgodtgjørelse, likevel slik at konsernet ikke skal være lønnsledende. Godtgjørelsesutvalgets mandat er tilgjengelig på www.sr-bank.no.

Godtgjørelsesutvalget har hatt fem møter i 2022.

2. Oppfyllelse av retningslinjene for lønn til ledende personer for regnskapsåret 2022

Formålet med denne rapporten er å gi en helhetlig oversikt over lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte og styremedlemmer for det siste regnskapsåret. Rapporten er utarbeidet i henhold til bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer datert 11. desember 2020 § 6 og regnskapsloven § 7-31b. Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvalgte så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse samt leder SR-Bank Markets («ledende ansatte»).

Det er styrets vurdering at godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2022 er i samsvar med Retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble enstemmig vedtatt av selskapets ordinære generalforsamling 28. april 2022 ("Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank"). Retningslinjene finnes på selskapets hjemmeside www.sr-bank.no.

I Retningslinjer for lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank for 2022, ble styret gitt anledning til å reforhandle pensjonsavtaler for ledende ansatte dersom styret fant dette hensiktsmessig. I samsvar med dette har styret valgt å reforhandle pensjonsavtalene for ledende ansatte som tidligere har hatt en ytelsespensjon samt etablert innskuddspensjonsordning over 12G for medlemmene av konsernledelsen. Det er ikke gjort endringer i pensjonsavtalen til konsernsjef. Se nærmere beskrivelse av pensjonsavtalene i kapittel 3.

Det har ikke vært gjort avvik fra Retningslinjer for lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank for regnskapsåret 2022.

Revisors erklæring som bekrefter at rapporten inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift er vedlagt.

3. Total godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet

Godtgjørelse til ledende ansatte består av fastlønn (hovedelement), variabel godtgjørelse, pensjonsordning og øvrige ansattgoder (naturalytelser).

Godtgjørelse til ledende ansatte

Fastlønn

Styret fastsetter lønnen til konsernsjef. I vurderingen hensyntas oppnådde finansielle og ikke-finansielle resultater, aksjekursutvikling, samt lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger.

Konsernsjef fastsetter lønnen til øvrige ledende ansatte. I vurderingen hensyntas oppnådde resultater i det området den enkelte er ansvarlig for, individuelle prestasjoner samt lønnsutvikling i sammenlignbare stillinger.

Godtgjørelse til ledende ansatte skal søke å fremme gode prestasjoner og sikre at konsernet når strategiske mål. Konsernets godtgjørelsespolitikk skal ikke skade konsernets omdømme og konsernet skal ikke være markedsledende.

Variabel godtgjørelse

Det er etablert en egen individuell variabel godtgjørelse for ledende ansatte. I tillegg er det etablert en resultatbonusordning som omfattes alle ansatte i morbank, inkludert ledende ansatte. Se nærmere informasjon om bonusordningene i kapittel 4 og tabell 2.

Konserndirektør Risikostyring og konserndirektør Compliance mottar ikke variabel godtgjørelse utover resultatbonus.

Leder for SR-Bank Markets inngår i egen særordning for SR-Bank Markets.

Det er ikke gitt garantert variabel ytelse for regnskapsåret 2022, imidlertid er bonusordningen for leder for SR-Bank Markets revidert i perioden, ref kapittel 4 under.

Naturalytelser

Ledende ansatte mottar i tillegg enkelte naturalytelser, se note 2 og tabell 1.

Pensjon

Det er inngått en innskuddsbasert pensjonsavtale med konsernsjef for lønn over 12G. Innskuddssatsen over 12G er 30 prosent. For lønn under 12G er konsernsjef med i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen med innskuddssats på 7 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 7,1G og 22 prosent av pensjonsgrunnlag mellom 7,1G og 12G. Avtalt pensjonsalder for konsernsjef er 65 år. Det er også tegnet en uførepensjonsforsikring for lønn over 12G for konsernsjef.

Fra og med 1.1.2022 er det etablert en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn over 12G for medlemmene i konsernledelsen med unntak av konsernsjef som er omtalt ovenfor. Innskuddssatsen over 12G er 20 prosent. For lønn under 12G er konsernledelsen med i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen med innskuddssats på 7 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 7,1G og 22 prosent av pensjonsgrunnlag mellom 7,1G og 12G.

For de i konsernledelsen som frem til 1.1.2022 var omfattet av en ytelsespensjonsordning, er det fremforhandlet ny ordning for lønn over 12G. Ny ordning er en kombinasjon av overføring av opptjent pensjonskapital i gammel ordning som inngår som oppstartskapital i ny innskuddsordning, samt ny løpende innskuddsbasert pensjonsordning på lønn over 12G på 20 prosent. Det er også tegnet uførepensjonsforsikring for lønn over 12G for disse medlemmene av konsernledelsen. Pensjonsalder for de i konsernledelsen som tidligere har hatt en sikret driftspensjonsavtale er 62 år. For øvrige medlemmer av konsernledelsen er pensjonsalder 67 år så lenge de er en del av konsernledelsen.

Tabell 1: Total godtgjørelse til øverste ledelse i 2022 og 2021

Fast godtgjørelse

			Årstall	Fast-lønn ¹⁾	Godtgjørelse ²⁾	Pendler-bolig
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer	2022	4 360	337	448	
		2021	3 712	317	360	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	2022	2 928	286		
		2021	2 393	305		
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	2022	2 929	222		
		2021	2 401	177		
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	2022	1 937	277		
		2021	506	49		
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonsen (fra 1.12.2021)	2022	2 609	271	286	
		2021	238	15		
Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ⁶⁾	2022	2 525	263		
		2021	2 430	185		
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	2022	2 628	294		
		2021	2 152	262		
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø ⁴⁾	2022	2 573	584		
		2021	2 086	497		
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad	2022	1 962	240		
		2021	1 852	280		
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen ⁴⁾	2022	1 639	480		
		2021	1 392	396		
Konserndirektør Folk, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	2022	1 933	289	134	
		2021	428	101	20	
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021) ⁴⁾	2021	594	170		
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)	2021	1 244	169		
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	2022	2 741	680		
		2021	2 772	690		

¹⁾ Ytelser er kostnadsført inneværende år.

²⁾ Godtgjørelse inkluderer fordel knyttet til fri bil, rentefordel, forsikring, aksjespareordning, telefon og øvrige godtgjørelser.

³⁾ Opptjent variabel godtgjørelse inneværende år utbetales 50 % i aksjer og 50 % i kontanter.

Variabel godtgjørelse ³⁾	Ekstraordinær ytelse	Pensjonskostnad	Sum godtgjørelse	Opptjente pensjonsrettigheter	Andel fast og variabel godtgjørelse		Styre-honorar ⁵⁾	Styrehonorar fra	Lån
					Fast	Variabel			
1 280	-	1 099	7 524	1 764	83 %	17 %	299 39 323 661	SPB1 Gruppen AS SPB1 Utvikling DA Fremtind Forsikring AS Sum	6 148
1 158	-	1 042	6 589	939	82 %	18 %	183 19 203 405	SPB1 Gruppen AS SPB1 Utvikling DA Fremtind Forsikring AS Sum	3 728
850	-	515	4 579	13 663	81 %	19 %	95 150 245	SPB 1 Næringskreditt AS SPB 1 Markets AS Sum	8 200
624	-	983	4 305	18 655	86 %	14 %	93 150 243	SPB 1 Boligkredit AS SPB 1 Markets AS Sum	7 500
850	-	514	4 515	18 378	81 %	19 %	96 265 361	SPB 1 Factoring AS BN Bank ASA Sum	2 870
652	-	950	4 180	24 488	84 %	16 %	93 258 351	SPB 1 Factoring AS BN Bank ASA Sum	1 934
562	-	334	3 110	128	82 %	18 %			6 000
216	-	184	955		77 %	23 %			6 000
821	-	509	4 496	299	82 %	18 %			19 779
58	750	-	1 061		24 %	76 %			-
720	-	423	3 931	230	82 %	18 %	139 175 142 456	SPB 1 Betaling AS SPB 1 Forvaltning AS SPB 1 Kreditt AS Sum	3 727
585	-	180	3 380	3 368	83 %	17 %	135 50 193 378	SPB 1 Betaling AS SPB 1 Forvaltning AS SPB 1 Kreditt AS Sum	3 901
755	-	460	4 137	12 687	82 %	18 %	57 100 157	SPB 1 Verdipapirservice AS Nordic Edge AS Sum	9 136
550	-	1 098	4 062	16 924	86 %	14 %	50 33 83	SPB 1 Verdipapirservice AS Nordic Edge AS Sum	9 424
184	-	436	3 777	12 699	95 %	5 %			3 999
145	-	1 109	3 837	21 517	96 %	4 %			833
556	-	330	3 088	128	82 %	18 %	64 64	Fremtind Servic AS Sum	3 667
486	-	179	2 797	735	83 %	17 %	19 39 58	Fremtind Forsikring AS Fremtind Servic AS Sum	3 860
115	-	265	2 499	57	95 %	5 %	15 15	Talentstiftelsen G9alt Sum	9 200
95	175	183	2 241	968	88 %	12 %	15 15	Talentstiftelsen G9alt Sum	3 338
580	-	363	3 299	152	82 %	18 %			14 542
30	-	33	612		95 %	5 %			10 961
36	-	63	863		96 %	4 %			
299	-	783	2 495		88 %	12 %	64 64	Odin Forvaltning AS Sum	
2 250	-	186	5 857		62 %	38 %	-		-
2 200	-	185	5 847		66 %	34 %			-

⁴⁾ Ansatte med kontrolloppgaver mottar ikke variabel godtgjørelse utover resultatgodtgjørelse.

⁵⁾ Honorar mottatt for styreverv i alliansen og tilknyttede selskaper.

⁶⁾ Konserndirektør Personmarked frem til 30.11.2021 og Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter fra 1.10.2021.

4. Variabel godtgjørelse for ledende ansatte 2022

Individuell variabel godtgjørelse

Ordninger for variabel godtgjørelse til ledende ansatte i SpareBank 1 SR-Bank konsernet skal bygge opp under konsernets visjon, strategiske posisjon, verdigrunnlaget samt skape fellesskapsfølelse og ansvar på tvers av avdelinger og forretningsområder for å innfri kundeløftene. Fastlønn skal utgjøre hoveddelen av avlønning også for ledende personell. Variabel godtgjørelse kan avkortes eller bortfalle helt dersom konsernets økonomiske situasjon eller andre forhold tilsier at det ikke er ansvarlig å utdele variabel godtgjørelse.

Finansforetaksloven og finansforetaksforskriften regulerer finansforetakets godtgjørelsesordninger for ledende ansatte. SpareBank 1 SR-Bank har hensyntatt dette regelverket ved utarbeidelse av modell for variabel godtgjørelse for ledende ansatte.

Modell for variabel godtgjørelse for konsernledelsen i SpareBank 1 SR-Bank skal reflektere den finansielle resultatoppnåelsen kombinert med måloppnåelse innenfor de viktigste strategiske satsningsområdene. Modellen er knyttet opp mot strategisk konsernmålekort der "Begeistrede kunder", "Eiere", "Ansatte" og "Samfunn" er definert som de viktigste strategiske satsningsområdene. Det er definert mål innenfor hvert enkelt av disse områdene. To av de finansielle måltallene måles over 3 år. Det er også lagt vekt på ikke-finansielle mål som vil være avgjørende for fremtidig måloppnåelse blant annet knyttet til kundetilfredshet, medarbetertilfredshet og konsernets arbeid med bærekraft. Modellen skal fremstå både som et konkurransedyktig gode for de som er omfattet av ordningen, samtidig som den skal hensynta de reguleringer som banken er omfattet av.

Variabel godtgjørelse for 2022 er fastsatt basert på måloppnåelse knyttet til følgende hovedkriterier;

- langsiktige finansielle mål
- effektivisering
- strategiske mål knyttet til kundetilfredshet, medarbetertilfredshet og bærekraft/samfunn
- oppnådd resultatbonus for morbank
- diskresjonært bonuselement som fastsettes av konsernsjef for konsernledelsen og av styret for konsernsjef

Eventuell variabel godtgjørelse, inkludert resultatbonus, se nedenfor, kan utgjøre inntil 40 prosent av fast lønn.

Det kan ikke tildeles variabel godtgjørelse til konsernledelsen dersom det ikke utbetales resultatbonus. Det er også satt minimumskrav knyttet til likviditet, soliditet og avkastning som må være mål oppfyllende for at konsernledelsen kan oppnå variabel godtgjørelse. I tillegg gjøres det er vurdering knyttet til etterlevelse for hver enkelt konserndirektør.

Leder SR-Bank Markets har egen særordning knyttet til variabel godtgjørelse med en øvre grense på 100 prosent av fast lønn. Den variable godtgjørelsen er hovedsakelig knyttet til en diskresjonær vurdering av personlig medvirkning til driftsresultatet for avdeling Corporate Finance. Periodisering av inntekt i grunnlaget for variabel godtgjørelse kan unntaksvis avvike fra offisielt regnskap iht. IFRS. I tillegg til definerte ikke-finansielle vurderingskriterier vektlegges driftsresultat, strategisk utvikling og organisasjonsutvikling for hele divisjonen.

SR-Bank Markets kan for 2022 vise til et samlet godt finansielt resultat. For nærmere informasjon om divisjonens resultater i 2022 vises det til årsrapporten.

SpareBank 1 SR-Bank har vedtatt å overdra virksomheten i SR-Bank Markets til SpareBank 1 Markets AS, forutsatt at nødvendige myndighetsgodkjenninger kommer på plass. Det har vært strategisk viktig for SpareBank 1 SR-Bank å få gjennomført virksomhetsoverdragelsen på en god måte med høyt fokus og sterk involvering fra ledelsen. For å ta høyde for dette er bonusordningen for leder SR-Bank Markets revidert i perioden.

Resultatbonus

SpareBank 1 SR-Bank har etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte i morbank (samt et datterselskap), inkl. ledende ansatte. Resultatbonusen er knyttet opp til oppnådde egenkapitalavkastning etter skatt for bonusåret på mellom 9 og 14 prosent (lineær opptjening). For at bonus skal oppnås, må ren kjernekapital pr årsskifte være over 16,2 prosent og det må foreligge likviditetsbuffer på over 12 måneders overlevelse. Resultatbonusen fastsettes som en prosent av fast lønn, og kan maksimalt utgjøre 10,0 prosent. For 2022 ble resultatbonusen på 7,2 prosent av lønn, se tabell 2. For ledende ansatte, inkludert konsernsjef, som har opptjent individuell variabel godtgjørelse, blir resultatbonusen utbetalt ihht samme prinsipper som den individuelle ordningen.

Det tildeles ikke resultatbaserte ytelser utover de ordninger som er beskrevet i kapittel 3.

Tabell 2: Modell for variabel godtgjørelse for 2022 samt oppnådd variabel godtgjørelse for konsernledelsen

Strategiske mål	Beskrivelse av KPIer	Maks uttelling (% av lønn)	Relativ andel av bonus	Mål-oppnåelse konsernledelsen
Eiere/effektivitet	Egenkapitalavkastning - 2 målinger over 3 år a) mot mål b) benchmark konkurrenter	10 %	25 %	3,1 %
	Effektivitet knyttet til kostnader/inntekter	3 %	8 %	3,0 %
	Kollektiv resultatbonus	10 %	25 %	7,2 %
Kunder/Medarbeidere	Kundetilfredshet	3 %	8 %	2,3 %
	Medarbeiderengasjement	3 %	8 %	3,0 %
Bærekraft	Rating bærekraft	3 %	8 %	3,0 %
Diskresjonær vurdering	Vurdering basert på; særdeles gode prestasjoner, ledelse, samhandling, fundamentet, compliance, spesielle fokusområder 2022	8 %	20 %	6,4% - 8,0%
Sum maks bonus uttelling		40 %	100 %	

	Maks	Faktisk
Direktør Kapitalmarked		
Tor Egil Aanestad	Sum variabel bonus	2 250
		2 250

5. Aksjebasert godtgjørelse

50 prosent av opptjent variabel godtgjørelse, inkludert resultatbonusen, blir utbetalt i kontanter og 50 prosent blir utbetalt i aksjer. Aksjene utdeles i sin helhet året etter bonusåret, men med pro-rata binding over en 3 års periode. Fordelen av aksjeutdelingen skattlegges i forkant av utdelingen slik at det er netto antall aksjer etter skatt som blir utdelt.

Det er etablert nærmere regler som tillater at alle aksjene som omfattes av bindingstiden kan kalles tilbake dersom en ex post risikovurdering finner at den opprinnelige ex ante vurderingen ikke var tilstrekkelig. For eksempel ved at risiko ikke ble avdekket eller undervurdert, eller nye risikofaktorer har blitt identifisert eller uforventede tap har inntruffet som ville hatt vesentlig innvirkning på kriteriene den variable godtgjørelsen ble tildelt på. I hvilken grad en ex post risikojustering vil bli gjennomført vurderes før utløpet av hver frigjøringsperiode og bli besluttet basert på en tilbake testing. Inntil 100 prosent av aksjene som omfattes av bindingstiden kan også tilbakekalles dersom det kommer frem at mottakeren har;

- i) Deltatt i eller vært ansvarlig for handlinger som har medført et betydelig tap for konsernet,
- ii) Mislykket i å oppfylle standarder for egnethet og anseelse,
- iii) Gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

I tillegg til tildeling av aksjer i forbindelse med variabel godtgjørelse har ledende ansatte mulighet til å delta i en generell aksjespareordning. Styrets fastsetter årlig hvor mange aksjer ansatte kan tegne seg for pr år. Ansatte gis maks 30 prosent rabatt på snitt kjøpskurs, og det er to års bindingstid på aksjer kjøpt under aksjespareordningen.

Tabellen viser en oversikt over andel av aksjer mottatt som variabel godtgjørelse med 3 års bindingstid samt når bindingstiden opphører. Videre gis det en oversikt over gjenstående bindingstid på aksjer tildelt gjennom aksjespareprogrammet.

Tabell 3: Aksjer ervervet i forbindelse med variabel godtgjørelse og aksjeprogrammet

Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp-tjenings-periode	Tildel-ingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tildelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum utgående balanse 31.12	
Konsernsjef Benedicte Schilbred	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	2 754	-	-	2 754	-	2 754
		2022	2023	2024/2025/2026	-	3 316	-	3 316	-	3 316
Fasmer	Aksjespareprogram	2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
				3 047	3 634	-	6 070	611	6 681	
Administrerende direktør Arne Austreid	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	797	-	797	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	2 746	-	1 373	1 373	-	1 373
		2020			-	-	-	-	-	-
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
				4 014	-	2 641	1 373	-	1 373	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester Inge Reinertsen	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	478	-	478	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	1 650	-	825	825	-	825
		2020			-	-	-	-	-	-
		2021	2022	2023/2024/2025	1 489	-	-	1 489	-	1 489
		2022	2023	2024/2025/2026	-	2 201	-	2 201	-	2 201
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
2022		2022	2024	-	318	-	-	318	318	
				4 381	2 519	1 774	4 515	611	5 126	
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde Tore Medhus	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	487	-	487	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	1 872	-	936	936	-	936
		2020			-	-	-	-	-	-
		2021	2022	2023/2024/2025	1 490	-	-	1 490	-	1 490
		2022	2023	2024/2025/2026	-	2 106	-	2 106	-	2 106
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
2022		2022	2024	-	318	-	-	318	318	
				4 613	2 424	1 894	4 532	611	5 143	
Konserndirektør SMB og Landbruk Marianne Bakke	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	509	-	-	509	-	509
		2022	2023	2024/2025/2026	-	1 455	-	1 455	-	1 455
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
				802	1 773	-	1 964	611	2 575	

	Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp- tjenings- periode	Tildel- ingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tilfelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum utgående balanse 31.12
Konserndirektør Personmarked Roger Lund Antonsen	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	144	-	-	144	-	144
		2022	2023	2023/2024/2025	-	2 310	-	2 310	-	2 310
	Aksjespareprogram	2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
					144	2 628	-	2 454	318	2 772
									
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter Jan Friestad	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	473	-	473	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	1 628	-	814	814	-	814
		2020			-	-	-	-	-	-
	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	1 380	-	-	1 380	-	1 380
		2022	2023	2024/2025/2026	-	1 865	-	1 865	-	1 865
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
					4 245	2 183	1 758	4 059	611	4 670
									
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretnings- prosesser Glenn Sæther	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	410	-	410	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	1 528	-	764	764	-	764
		2020			-	-	-	-	-	-
	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	1 314	-	-	1 314	-	1 314
		2022	2023	2024/2025/2026	-	1 956	-	1 956	-	1 956
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	-	-	-	-	-	-
		2021	2021	2023	-	-	-	-	-	-
		2022	2022	2024	-	293	-	-	293	293
					3 252	2 249	1 174	4 034	293	4 327
									
Konserndirektør Risikostyring Frode Bø	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
					764	318	471	-	611	611
									
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde Ella Skjørestad	Årlig bonusordning	2018	2019	2020/2021/2022	351	-	351	-	-	-
		2019	2020	2021/2022/2023	1 304	-	652	652	-	652
		2020			-	-	-	-	-	-
	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	1 160	-	-	1 160	-	1 160
		2022	2023	2024/2025/2026	-	1 440	-	1 440	-	1 440
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
					3 579	1 758	1 474	3 252	611	3 863

Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp-tjenings- periode	Tildel- ingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tildelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum utgående balanse 31.12	
Konserndirektør Compliance Signe Helliesen		2020	2020	2022	471	-	471	-	-	
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023	293	-	-	293	293	
		2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
				764	318	471	-	611	611	
Konserndirektør Folk, Kommunikasjon og Bærekraft Nina Moi Edvardsen	Årlig bonusordning	2022	2023	2023/2024/2025	-	1 458	-	1 458	-	1 458
	Aksjespareprogram	2022	2022	2024	-	318	-	-	318	318
				-	1 776	-	1 458	318	1 776	
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte Gro Tveit (til 15.04.2021)		2020	2020	2022	471	-	471	-	-	
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023	98	-	-	98	98	
						569	-	471	-	98
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft Thor Christian Haugland (til 01.09.2021)		2018	2019	2020/2021/2022	362	-	362	-	-	
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	1 340	-	670	670	-	670
		2020			-	-	-	-	-	-
	Aksjespareprogram	2021	2022	2023/2024/2025	716	-	-	716	-	716
		2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	195	-	-	-	195	195
				3 084	-	1 503	1 386	195	1 581	
Direktør Kapitalmarked Tor Egil Aanestad		2018	2019	2020/2021/2022	2 230	-	2 230	-	-	
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	7 710	-	3 855	3 855	-	3 855
		2020	2021	2022/2023/2024	5 560	-	1 853	3 707	-	3 707
		2021	2022	2023/2024/2025	4 683	-	-	4 683	-	4 683
	Aksjespareprogram	2022	2023	2023/2024/2025	-	5 106	-	5 106	-	5 106
		2020	2020	2022	471	-	471	-	-	-
		2021	2021	2023	293	-	-	-	293	293
				20 947	5 424	8 409	17 351	611	17 962	

1) Modell for årlig bonusordning er beskrevet under kapittel 3

2) Ved aksjespareprogram gis 30% rabatt på aksjene

3) Aksjene blir overført år 1 etter opptjeningsår, men med binding i henholdsvis 1, 2 og 3 år.

4) Inngående balanse er korrigert med aksjer etterbetalt i 2023 for 2021

Bruk av rettigheten til å tilbakekalle aksjer

Det er ikke gjennomført tilbakekall av aksjer for regnskapsåret 2022 eller foregående regnskapsår, da det ikke har funnet sted hendelser som har medført at slikt tilbakekall har vært aktuelt.

6. Samsvar mellom retningslinjer for godtgjørelse og resultatmål

Resultatmålene for ledende ansattes variable godtgjørelse for 2022 er valgt for å fremme selskapets strategi og for å oppmuntre til atferd som er i selskapets, eiernes og de ansattes langsiktige interesse. Ved valg av resultatmål er det tatt hensyn til de strategiske målene nevnt i kapittel 4, og koblet måloppnåelse variabel godtgjørelse direkte sammen med måloppnåelse i strategisk målekort for konsernet. Se nærmere beskrivelse i kapittel 4 samt tabell 2. De bonusgivende målene er både langsiktige (3 år) og kortsiktige (1 år), men også knyttet til drivere som er viktige for fremtidige resultater. Hensikten med dette er at en kortsiktig har fokus på de aktiviteter og mål som skaper de fremtidige resultatene for eksempel knyttet til kundeaktiviteter og arbeid med forenkling/effektivisering. Samtidig som en ser på de finansielle resultatene i et 3 års perspektiv der kortsiktig volatilitet knyttet for eksempel til markedssvingninger hensyntas og utlignes. Samfunnsperspektivet knyttet til bærekraft hensyntas også i resultatmålene, både som et eget mål, men også som et av kriteriene i den diskresjonære vurderingen. Konsernledelsen har, både individuelt og som gruppe, hatt mulighet til å påvirke muligheten til å nå de målene som ligger til grunn for den variable godtgjørelsen.

SpareBank 1 SR-Bank har et godt årsresultat for 2022 og er måloppfylgende både med hensyn til egenkapitalavkastning og effektivitet, som måles som kostnader i forhold til inntekter. Begge disse nøkkeltallene er knyttet til konsernledelsens bonusoppnåelse. I tillegg måles medarbeider-tilfredshet og kundetilfredshet. Begge disse parameterne har hatt positiv utvikling gjennom 2022. Det er også jobbet godt med bærekraft gjennom året og også denne kpi'en er måloppfylgende for 2022. Disse målene kan ha en samlet maks bonusoppnåelse på 22 prosent. For 2022 er måloppnåelsen 14,4 prosent. Bakgrunnen for at en ikke oppnår høyere måloppnåelse er fordi målene knyttet til egenkapitalavkastning måles over 3 år der en fortsatt har med seg 2020 som var et krevende år pga COVID-19 og lav oljepris, samt at full bonusopptjening på disse kriteriene krever resultater godt over måloppnåelse. I tillegg til målene hentet fra strategisk konsernmålekort kommer resultatbonus på 7,2 prosent og en individuell diskresjonær vurdering på inntil 8 prosent. Individuell bonus vises pr person i tabell 1 og måloppnåelse i prosent pr parameter i tabell 2.

Styrets vurdering er at ordningen er med på å fremme oppnåelse av konsernets resultatmål og at oppnådd variabel godtgjørelse for 2022 reflekterer konsernets finansielle og ikke-finansielle resultater.

7. Sammenligning av variabel godtgjørelse og selskapets resultater siste fem år

Tabell 4: Endring godtgjørelse ledende personer og endring selskapets nøkkeltall de siste fem regnskapsår

Årlig endring av godtgjørelse for ledende personer ^{1) 4)}		2022	2021	2020	2019	2018	Informasjon vedrørende regnskapsåret ¹⁾
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	15 %	-				5 977
Administrerende direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)			-19 %	14 %	5 %	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	22 %	26 %	-17 %	7 %	6 %	4 064
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	24 %	29 %	-19 %	6 %	7 %	4 001
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	20 %	-				2 776
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	-1 %	-				3 701
Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	10 %	24 %	-15 %	5 %	5 %	3 508
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	24 %	24 %	-16 %	10 %	7 %	3 677
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	22 %	9 %	3 %	6 %	2 %	3 341
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad (fra 15.2.2018)	5 %	27 %	-16 %	12 %	-	2 758
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (fra 1.1.2019)	19 %	9 %	4 %	-		2 234
Konserndirektør Folk, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	4 %	-				2 802
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)		24 %	-17 %	9 %	7 %	
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)		2 %	3 %	10 %	-	
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	0 %	1 %	-16 %	7 %	19 %	5 671
Nøkkeltall Sparebank 1 SR-Bank Konsernet		2022	2021	2020	2019	2018	
Endring i resultat etter skatt		7 %	98 %	-49 %	36 %	10 %	
Endring i egenkapitalavkastning		0 %	97 %	-54 %	24 %	3 %	
Endring i gjennomsnittlig forvaltningskapital		9 %	7 %	12 %	9 %	8 %	
Endring i børskurs		-9 %	46 %	-9 %	12 %	3 %	
Endring i gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt ³⁾		-6 %	20 %	-10 %	7 %	2 %	
Gjennomsnittlig antall ansatte i konsernet		1 634	1 495	1 374	1 331	1 251	

¹⁾ Godtgjørelse inkluderer sum godtgjørelse i henhold til tabell 1 fratrukket pensjonskostnad, pendlerbolig og ekstraordinære ytelser.

²⁾ Konserndirektør Personmarked fram til 30.11.2021 og Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter fra 1.10.2021.

³⁾ Godtgjørelse (fratrukket konsernledelsen) fordelt på gjennomsnittlig antall årsverk eksklusive konsernledelsen. Høy andel av nyansatte på slutten av 2022 gir utslag i prosent.

⁴⁾ Ved fratredelse eller tiltredelse i året er tallene annualisert.

Kommentarer til tabellen

I forbindelse med avviklingen av ytelsesbasert pensjon for deler av konsernledelsen, ble sammensetningen av totalkompensasjonen for konsernledelsen endret (se kapittel 3 "pensjon"). Disse går fra en ytelsesordning og førtidspensjonsordning til en innskuddsordning for lønn over 12G, og endringene ble kompensert gjennom høyere fastlønn. I tillegg er det også gjort noen markedsmessige justeringer på enkeltroller i konsernledelsen på fastlønn. Omleggingen er kostnadsnøytral for konsernet i sum.

Tabellen viser negativ utvikling i gjennomsnittlig godtgjørelse pr ansatt fra 2021 til 2022. Dette skyldes et høyt antall nyansatte i slutten av 2022. Gjennomsnittlig antall ansatte opp mot sum lønnskostnader gir oss derfor et noe feilaktig bilde av faktisk lønnsutvikling gjennom 2022. For 2022 ble gjennomsnittlig lønnsvekst i banken ca 3,9 prosent.

8. Honorar til styret

Denne beskrivelsen omfatter kun den godtgjørelse/ styrehonorar selskapets styremedlemmer har mottatt i egenskap av å være styremedlem i selskapet. Det vil si at den ikke inkluderer godtgjørelse ansattevalgte styremedlemmer har mottatt i egenskap av å være ansatt.

Styrehonorar til styremedlemmene i konsernstyret fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra konsernets valgkomite.

Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av styremedlemmene har mottatt noen form for

resultatavhengig avlønning eller har deltatt i noen form for aksjespareprogram. Kjetil Skjæveland ble valgt inn som nytt styremedlem i forbindelse med ordinær generalforsamling i 2022. Skjæveland var ansatt i selskapet frem til 31.12.2021. Han mottok resultatbonus for 2021 som ble utbetalt i mars 2022. De ansattevalgte styremedlemmene har imidlertid, i egenskap av å være ansatt, deltatt i selskapets ordinære aksjespareprogram for ansatte samt mottatt resultatbonus på lik linje med øvrige ansatte. Et styremedlem, Tor Dahle, har avtale om individuell ytelsespensjonsordning knyttet til ansettelsesforhold i SpareBank 1 SR-Bank før vedkommende ble styremedlem. Dahle fratradte som styremedlem fra tidspunkt for ordinær generalforsamling i 2022.

Tabell 5: Oversikt over styrehonorarer til styrets medlemmer for henholdsvis 2022 og 2021

Rolle	Navn	Type godtgjørelse	2022	2021
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	Styregodtgjørelse	642	617
		Honorar godtgjørelsesutvalget	38	35
		Honorar risikoutvalget	47	40
		Sum godtgjørelse	727	692
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	Styregodtgjørelse	317	292
		Honorar godtgjørelsesutvalget ¹⁾	15	13
		Honorar risikoutvalget	47	
		Honorar revisjonsutvalget	50	50
Sum godtgjørelse	428	355		
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	Styregodtgjørelse	317	292
		Honorar risikoutvalget	47	40
		Sum godtgjørelse	363	332
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld	Styregodtgjørelse	317	292
		Honorar godtgjørelsesutvalget	34	
		Honorar revisjonsutvalget	58	35
		Sum godtgjørelse	409	327
Styremedlem, medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022)	Styregodtgjørelse	217	
		Honorar risikoutvalget	33	
		Sum godtgjørelse	250	
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget	Camila AC Tepfers (fra 28.04.2022)	Styregodtgjørelse	217	
		Honorar revisjonsutvalget	33	
		Sum godtgjørelse	250	
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	Styregodtgjørelse	317	292
		Honorar godtgjørelsesutvalget	30	25
		Sum godtgjørelse	347	317
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	Styregodtgjørelse	317	292
		Sum godtgjørelse	317	292
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle (til 28.04.2022)	Styregodtgjørelse	100	292
		Honorar revisjonsutvalget	12	35
		Honorar risikoutvalget	20	60
		Sum godtgjørelse	132	387
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)	Styregodtgjørelse		192
		Honorar risikoutvalget		20
		Sum godtgjørelse		212

¹⁾ Var medlem av godtgjørelsesutvalget frem til april 2021.

Tabell 6: Oversikt over aksjer og lån til styrets medlemmer

Rolle	Navn	År	Antall aksjer ¹⁾	Lån
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	2022	43 000	-
		2021	37 000	-
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	2022	1 500	-
		2021	1 500	-
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	2022	10 000	1 253
		2021	10 000	1 300
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld	2022	-	-
		2021	-	2 857
Styremedlem, medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022) ²⁾	2022	74 978 829	7 929
		2021		
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget	Camila AC Tepfers (fra 28.04.2022)	2022	-	-
		2021		
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	2022	3 760	2 426
		2021	3 349	2 555
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	2022	4 285	2 305
		2021	3 967	2 471
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle (til 28.04.2022) ²⁾	2021	72 457 858	1 500
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)	2021		

¹⁾ Antall aksjer vedkommende eier i SpareBank 1 SR-Bank pr 31.12. Det er også tatt med aksjer tilhørende den nærmeste familie og kjente selskap der vedkommende har avgjørende innflytelse, jfr. Aksjeloven § 1-2. I tillegg er det tatt med aksjer fra den institusjonen som vedkommende tillitsmann er valgt på vegne av.

²⁾ Kjetil Skjæveland overtok som daglig leder etter Tor Dahle i Sparebankstiftelsen SR-Bank fra 1.1.2022

Tabell 7: Utvikling styrehonorar de siste fem regnskapsår¹⁾

Årlig endring av godtgjørelse for styret ¹⁾		2022	2021	2020	2019	2018
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	5 %	3 %	3 %	3 %	13 %
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	21 %	6 %	2 %	13 %	-10 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	9 %	5 %	3 %	8 %	-3 %
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld (fra 23.4.2020)	25 %	5 %	-		
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022)	-				
Styremedlem og medlem av revisjonsutvalget	Camilla AC Tepfers (fra 28.04.2022)	-				
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	9 %	6 %	3 %	8 %	5 %
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	9 %	6 %	3 %	9 %	7 %
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle (til 28.4.2022)	-66 %	10 %	8 %	7 %	7 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)		1 %	-		
Styremedlem	Birthe Cecilie Lepsøe (til 23.4.2020)			2 %	7 %	6 %
Styremedlem	Therese Log Bergjord (til 23.4.2020)			2 %	8 %	-3 %

¹⁾ Godtgjørelse inkluderer kun styrehonorar og honorar for risikoutvalget, godtgjørelsesutvalget og revisjonsutvalget.

9. Vedlegg

Tabell 8: Oversikt over antall aksjer for ledende ansatte ¹⁾

		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	13 731	7 793				
Administrerende Direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)			115 468	107 998	100 006	94 156
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	95 543	93 813	92 686	88 023	83 529	80 433
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	61 545	59 793	58 666	53 670	49 147	46 051
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	2 437	1 337				
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	455					
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	52 608	50 968	49 853	45 250	40 814	37 768
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	32 785	31 222	30 509	26 749	22 861	20 213
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	18 507	18 189	17 896	17 425	17 242	17 242
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad (fra 15.2.2018)	10 893	9 475	8 830	5 967	3 937	
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (til 1.1.2019)	1 356	1 038	745	274		
Konserndirektør Folk, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	10 318	10 000				
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)			29 193	25 402	20 707	18 450
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)			20 774	20 303	20 029	
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	65 822	60 821	49 485	24 318	17 069	5 252

¹⁾ Antall aksjer vedkommende eier i SpareBank 1 SR-Bank pr 31.12. Det er også tatt med aksjer tilhørende den nærmeste familie og kjente selskap dervedkommende har avgjørende innflytelse, jfr. Aksjeloven § 1-2. I tillegg er det tatt med aksjer fra den institusjonen som vedkommende tillitsmann er valgt på vegne av.

²⁾ Konserndirektør Personmarked fram til 30.11.2021.



Til generalforsamlingen i Sparebank 1 SR-Bank ASA

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 SR-Bank ASAs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

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 kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

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

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

PricewaterhouseCoopers AS, Kanalsletta 8, Postboks 8017, NO-4068 Stavanger

T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no

Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



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

Stavanger, 8. mars 2023
Pricewaterhousecoopers AS


Torbjørn Larsen
Statsautorisert revisor



Vi skal gi kraft til vekst og utvikling

Hovedkontor

Christen Tranes Gate 35
4007 Stavanger

Postadresse:
Postboks 250
4066 Stavanger

sr-bank.no

SpareBank 
SR-BANK