



Godtgjørelses- rapport 2023

Godtgjørelsesrapport ledende personer 2023

Godtgjørelsesordningene i SpareBank 1 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, finansforetaksloven, regnskapsloven § 7-31b, allmennaksjeloven, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investeringstjenester og investeringsrådgivning.

SELSKAPETS RESULTATER OG GODTGJØRELSESORDNINGER I 2023

Konsernet leverer et årsresultat for 2023 på 452 mill. kr (443 mill. kr), en egenkapitalavkastning på 11,2 % (11,6 %) og en ren kjernekapitaldekning på 18,4 % (18,0 %). For utfyllende informasjon om selskapets og konsernets resultater henvises til styrets beretning i årsrapporten.

Det har i løpet av året vært utskifting av to personer i styret, og to person i ledergruppen. I tillegg har ledergruppen økt med en person ved opprettelse av

en ny linje (Kreditt og rådgiverstøtte) i forbindelse med omorganisering. Den totale endringen i ledergruppen for 2023 er tre personer. 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. Godtgjørelsen ble endret til kr 350 000 for leder, kr 200 000 for nestleder, og kr 150 000 for øvrige medlemmer.

All godtgjørelse til styret har vært i tråd med retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Den totale godtgjørelsen til styret i 2023 var 1,643 mill. kr (1,502 mill. kr). Styreleders totale godtgjørelse i 2023 var kr 372 000 (kr 313 000).

All godtgjørelse til ledergruppen har vært i tråd med retningslinjene. Den totale godtgjørelsen til ledergruppen i 2023 var 13,72 mill. kr (14,28 mill. kr). Administrerende direktørs totale godtgjørelse var i 2023 kr. 4,54 mill. kr (4,13 mill. kr). Det er ikke utestående opptjent godtgjørelse. Av den totale godtgjørelsen er 94 % fast og 6 % variabel. Den variable godtgjørelsen er som følge av felles overskuddsdeling som omfatter alle ansatte. Adm. direktørs totale godtgjørelse økte med 9,9 % i 2023. Den gjennomsnittlige godtgjørelsen for ansatte økte med 4,1 %.

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, jf tabell s. 12. Utover det faste honoraret dekkes styremedlemmenes utlegg og reiseutgifter som står i forbindelse med styrevervet. Varamedlemmer får ikke fast honorar, men godtgjørelse per møte. Styremedlemmene kan ta del i spareordningen for egenkapitalbevis.

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.

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



(tall i 1000)		Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av styret									Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b			
Navn på ledende person, stilling		1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstra-ordinære ytelser	4. Pensjon	5. Total godtgjørelse	Herav		Lån og forskudd pr 31.12.	Garantier og kausjon pr 31.12	Eide egenkapital-bevis pr. 31.12
	År	Styrehonorar*	Andre honorarer**	Andre ytelser ***	Årsbasert	Langtidsbasert				Fast ytelse	Variabel ytelse			
Per A. Lilleng Styreleder	2023	350		22					372	100 %	0 %	0	0	5 141
	2022	294		19					313	100 %	0 %	0	0	4 922
Elin Cathrine Hagen Nestleder	2023	200	40	11					251	100 %	0 %	0	0	848
	2022	161	60	12					233	100 %	0 %	0	0	739
André Tandberg ⁴⁾	2023	100							100	100 %	0 %	0	0	0
	2022											0	0	0
Kristin Utakleiv Styremedlem	2023	150	6	11					167	100 %	0 %	836	0	492
	2022	133		12					145	100 %	0 %	915	0	383
Bjarne Peder Lind Styremedlem ¹⁾	2023	150	38						188	100 %	0 %	1 245	0	203
	2022	94	26						120	100 %	0 %	19	0	54
Christina Cecilie Hendrika Westerveld Haug ⁴⁾	2023	100							100	100 %	0 %	0	0	0
	2022											0	0	0
Vidar Løfshus Styremedlem ³⁾	2023	50	25	17					92	100 %	0 %	0	0	1 113
	2022	133	35	12					180	100 %	0 %	933	0	985
Unni Marie Rådalen Styremedlem ³⁾	2023	50	23						73	100 %	0 %	0	0	0
	2022	133	60						193	100 %	0 %	0	0	0
Tom Ragnar Grip Styremedlem ²⁾	2023								0			1 790	0	1 153
	2022	31	9	12					52	100 %	0 %	1 473	0	1 118
Øystein Ulrich Larsen Ansatt representant	2023	150							150	100 %	0 %	2 118	0	0
	2022	133							133	100 %	0 %	2 176	0	0
Elisabeth Snerlebakken Ansatt representant	2023	150							150	100 %	0 %	2 160	0	676
	2022	133							133	100 %	0 %	2 250	0	585
Totalt	2023	1450	132	61	0	0	0	0	1643	100 %	0 %	8 149	0	9 626
Totalt	2022	1245	190	67	0	0	0	0	1502	100 %	0 %	7 765	0	8 786

*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 2022.

*** 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.

1) Gikk inn i styret etter representantskapsmøte i 2022.

2) Gikk ut av styret etter representantskapsmøte i 2022.

3) Gikk ut av styret etter representantskapsmøte i 2023.

4) Gikk inn i styret etter representantskapsmøte i 2023.

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 2023 ikke utbetalt variabel godtgjørelse til noen ansatte

utover den generelle ordningen for overskuddsdeling. I 2023 var den samlede godtgjørelse til medlemmer i konsernledelsen kr. 13 719 mill. kr sammenlignet med kr. 14 281 mill. kr i 2022, inkludert i 2022 tall var avsatt lønn, ref fotnote 4 i tabell under. I 2023 mottok ingen av medlemmene i konsernledelsen godtgjørelse fra noen andre konsernselskaper. Tabellen nedenfor viser samlet godtgjørelse til konsernledelsen.

(tall i 1000)		Opplysninger om samlet godtgjørelse til medlemmer av ledelsen									Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven § 7-31b			
Navn på ledende person, stilling	År	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 ¹⁾	2023	3 824		255	228			234	4 541	95 %	5 %	0	0	5 130
	2022	3 487		263	168			215	4 133	96 %	4 %	0	0	4 911
Lillian E. Lundberg Viseadministrerende direktør	2023	1 645		189	133			252	2 219	94 %	6 %	900	0	1 413
	2022	1 544		191	101			231	2 067	95 %	5 %	0	0	1 256
Jorunn Solstad Direktør HR/ Forretningsstøtte	2023	1 140		197	93			183	1 613	94 %	6 %	3 327	0	833
	2022	1 089		154	71			170	1 484	95 %	5 %	3 436	0	779
Geir A. Haugan Direktør Forr. utvikling/Marked	2023	993		179	80			116	1 368	94 %	6 %	636	0	1 165
	2022	941		169	62			108	1 280	95 %	5 %	798	0	1 056
Chris Magne Martinsen Direktør Personmarkedet ⁵⁾	2023	313		55	25			41	434	94 %	6 %	3 693	0	0
	2022								0					
Kjetil Andresen Direktør Bedriftsmarkedet ⁶⁾	2023	133		9	11			0	153	93 %	7 %	0	0	0
	2022								0					
Ina Tiller Direktør kreditt- og rådgiverstøtte ⁷⁾	2023	453		41	92			77	663	86 %	14 %	2 499	0	1 453
	2022								0					
Jon Tørmoen Direktør Bedriftsmarkedet ⁸⁾	2023	1 179		186	103			172	1 640	94 %	6 %			
	2022	1 266		213	82			199	1 760	95 %	5 %	2 000	0	1 811
Tom-Willy Prangerød Direktør Personmarkedet ²⁾	2023	895		19	83			91	1 088	92 %	8 %			
	2022	266		29	16			30	341	95 %	5 %	0	0	1 114
Terese Troy Prebensen Direktør Personmarkedet ³⁾	2023								0					
	2022	1 031		115			1 804 ⁴⁾	173	3 216	100 %	0 %			
Totalt	2023	10 575	0	1 130	848	0	0	1 166	13 719	94 %	6 %	11 055	0	9 994
Totalt	2022	9 624	0	1 134	500	0	1 804 ⁴⁾	1 126	14 281	96 %	4 %	6 234	0	10 927

«*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.
1) For administrerende direktør er utgifter knyttet til pensjons- og forsikringsordninger for lønn over 12 G inkludert i grunnlønn, grunnlønn utgjør kr 2 850'. 2) Tiltrådte ledergruppen oktober 2022 / Trådte ut av ledergruppen september 2023. 3) Trådte ut av ledergruppen september 2022. 4) Etterlønn / Deler av dette ble utbetalt i 2023. 5) Tiltrådte ledergruppen oktober 2023. 6) Tiltrådte ledergruppen desember 2023. 7) Tiltrådte ledergruppen august 2023. 8) Trådte ut av ledergruppen november 2023.

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

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkriterier	Ramme	Status 2023
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.	Knyttet til lønnsoppgjøret i 2023 økte basislønnen til ledergruppen med 6,2 %. Basislønnen i morbank økte med 5% ifm. lønnsoppgjøret.
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 2023.
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 2023.
Etterlønns-ordninger	Det er ikke inngått fremtidige etterlønnsavtaler med noen ansatte.	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Inngått en særskilt etterlønnsordning, ikke forhåndsavtalt etterlønnsavtale.
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 2023.

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkriterier	Ramme	Status 2023
Kollektiv overskuddsdeling	Ledende personer er tilknyttet samme kollektive overskuddsdelingsordning som for øvrige ansatte i morbank. Overskuddsdelingen er relatert til strategien og verdiskapning for kunder og eiere.	Kollektiv overskuddsdeling er knyttet til selskapets måloppnåelse. 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.	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.	Det er for regnskapsåret 2023 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. Kriteriene for 2023 var knyttet til egenkapitalavkastning, resultat fra ordinær drift og måltall for tips til EM1: En forutsetning for overskuddsdeling iht. kriteriene er at egenkapitalavkastning etter utdeling på morbank er minst 9,5 %. Maksimal uttelling vil kunne gi 8 % av årslønnen (grunnlønnen). Resultat ordinær drift etter tap per årsverk morbank iht. ulike innslagspunkt, vil maksimalt gi 6 % uttelling av årslønn. Resultat av tips til EM1 iht. ulike innslagspunkt, vil maksimalt gi 2 % uttelling av årslønn. 8 % av mulige 8 % av årslønn ble oppnådd iht. kriteriene. Overskuddsdelingen utbetales iht. til den enkeltes årslønn, og kommer til utbetaling i månedsskiftet februar-mars.
Variabel lønn iht. Finans-foretaks-forskriften	Individuell variabel lønn eksisterer ikke i morselskapet pr. i dag. 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.	Engangsutbetaling for særskilte situasjoner kan kun benyttes i unntakstilfeller, med strenge kriterier. Slike engangsutbetalinger til ledende personer behandles som variabel godtgjørelse iht. Finansforetaksforskriften med blant annet utsatt betaling.	Styret vurderer og fastsetter omfang og hvem som eventuelt skal motta det iht. aktuell situasjon.	Det er ikke foretatt engangsutbetaling til ledende ansatte i 2023.
Egenkapital-bevis	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.	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.	Styret vurderer og beslutter spareprogrammets innhold.	Totalt 56 % av konsernets ansatte deltar i spareprogrammet som går fra september 2023 til august 2024. Samtlige KL-medlemmer deltar i programmet. Beløpet for KL-medlemmer inngår i tabell 1 b – andre ytelser.
Tilbakekreving				Ingen tilbakekreving ble gjennomført i 2023.

INFORMASJON OM GODTGJØRELSENS
SAMSVAR MED RETNINGSLINJENE

Praktiseringen av godtgjørelsen samsvarer med vedtatte retningslinjer. 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.

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
LEDEDE PERSONER

Tabellen til høyre 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 (2019–2023). Godtgjørelsen har blitt annualisert i tilfeller hvor ledende personer ikke har jobbet i stillingen hele året.

INFORMASJON OM RÅDGIVENDE
AVSTEMMING FOR 2022

Det var ingen endring eller forbedringsønsker til godtgjørelsesrapporten for 2022, og den ble enstemmig godkjent av representantskapet. Godtgjørelse til styret ble i samme møte endret ved at honorarene ble justert. Utover dette fremkom det ingen saker knyttet til lederlønn.

Honorarer utvalg	
Revisjonsutvalget (tall i 1000)	2023
Leder	40
Medlem	35
Risikoutvalget (tall i 1000)	
Leder	40
Medlem	35
Godtgjørelsesutvalget (tall i 1000)	
Leder	6
Medlem	3

RAPPORTERING IHT. CRR/CRD IV
For rapportering av godtgjørelser til identifiserte ansatte iht. Forskriften og iht. EUs Kapitalkravsregelverk CRR/CRD IV EUs. Det er ingen ansatt som tjener over 500' EUR. Viser forøvrig til Pilar 3 rapport og rapport for «Remuneration awarded» for 2023 (begge kan hentes frem her <https://www.sparebank1.no/nb/ostfold-akershus/om-oss/investor/rapporter.html>).

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse for ulike ledende roller de siste fem år

Årlig endringer (tall i 1000)	2023	2022	2021	2020	2019
Arild B Hansen Administrerende direktør	4 541	4 133	3 921	3 800	3 714
%-endring pr år	9,9 %	5,4 %	3,2 %	2,3 %	5,8 %
Lillian E. Lundberg Viseadministrerende direktør	2 219	2 067	1 988	1 927	1 880
%-endring pr år	7,4 %	4,0 %	3,2 %	2,5 %	4,0 %
Jorunn Solstad Direktør HR/Forretningsstøtte	1 613	1 484	1 420	1 383	1 336
%-endring pr år	8,7 %	4,5 %	2,7 %	3,5 %	6,0 %
Geir A. Haugan Direktør Forretningsutvikling/Marked	1 368	1 280	1 221	1 213	1 190
%-endring pr år	6,9 %	4,8 %	0,7 %	1,9 %	4,3 %
Chris Magne Martinsen Direktør Personmarkedet ¹⁾	1 736				
%-endring pr år	n/a				
Kjetil Andresen Direktør Bedriftsmarkedet ²⁾	1 836				
%-endring pr år	n/a				
Ina Tiller Direktør kreditt- og rådgiverstøtte ³⁾	1 591				
%-endring pr år	n/a				
Jon Tørmoen Direktør Bedriftsmarkedet ⁴⁾	1 789	1 760	1 720	1 580	1 552
%-endring pr år	1,7 %	2,3 %	8,9 %	1,8 %	8,3 %
Tom-Willy Prangerød Direktør Personmarkedet ⁵⁾	1 451	1 364			
%-endring pr år	6,4 %				
Terese Troy Prebensen Direktør Personmarkedet ⁶⁾	0	3 216	1 789	1 754	1 534
%-endring pr år	n/a	79,8 %	2,0 %	14,3 %	

Selskapets utvikling* (tall i 1000)	2023	2022	2021	2020	2019
Egenkapitalavkastning konsern	11,4 %	11,2 %	11,6 %	10,5 %	12,1 %
%-poeng endring pr år	0,2 %	- 0,4 %	1,2 %	- 1,6 %	0,5 %
Egenkapitalbevis børskurs	320	316	348	264	240
%-endring pr år	1,3 %	- 9,2 %	31,8 %	10,0 %	23,1 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse for alle ansatte (unntatt konsernledelsen) (tall i 1000)					
Ansatte i selskapet	922 (4,1%)	885 (3,7%)	853 (5,7%)	807 (2,3%)	788 (5,1%)
Ansatte i konsernet	908 (2,2%)	889 (4,1%)	854 (4,1%)	831 (4,6%)	794 (7,3%)

Tallene for 1-5 er annualisert.
1) Tiltrådte ledergruppen oktober 2023. 2) Tiltrådte ledergruppen desember 2023. 3) Tiltrådte ledergruppen august 2023.
4) Trådte ut av ledergruppen november 2023. 5) Tiltrådte ledergruppen oktober 2022 / Trådte ut av ledergruppen september 2023. 6) Trådte ut av ledergruppen september 2022 / Etterlønn / Deler av dette ble utbetalt i 2023.

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse for ulike styreroller de siste fem år

Årlig endringer (tall i 1000)	2023	2022	2021	2020	2019
Styreformann	350	294	275	275	275
%-endring pr år	19,0 %	6,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Styremedlem - Nestleder	200	161	150	150	150
%-endring pr år	24,2 %	7,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Styremedlem	150	133	125	125	125
%-endring pr år	12,8 %	6,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Til representantskapet i SpareBank 1 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 SpareBank 1 Østfold Akershus rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten 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 lønnrapport 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 lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 lønnrapporten 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 lønnrapporten, 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, 6. mars 2024

PricewaterhouseCoopers AS

Anne Lene Stensholdt
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



