



Godtgjørelses- rapport 2024

Godtgjørelsesrapport ledende personer 2024

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 § 6-16b, samt verdipapirhandelloven med reguleringer knyttet til investeringstjenester og investeringsrådgivning.

SELSKAPETS RESULTATER OG GODTGJØRELSESORDNINGER I 2024

Konsernet leverer et årsresultat for 2024 på 653 mill. kr (492 mill. kr), en egenkapitalavkastning på 14,3 % (11,4 %) og en ren kjernekapitaldekning på 17,4 % (17,5 %). For utfyllende informasjon om selskapets og konsernets resultater henvises til styrets beretning i årsrapporten.

Det har i løpet av året vært utskifting av en person (ansatt representant) i styret. Det er ingen avvik fra retningslinjer for godtgjørelsesordning for regnskapsåret.

ENDRING I GODTGJØRELSE

Det er åtte styremedlemmer, herav to ansattrepresentanter. Representantskapet vedtok godtgjørelse til styret. Godtgjørelsen ble endret til kr 370 000 for leder, kr 210 000 for nestleder, og kr 165 000 for øvrige medlemmer.

All godtgjørelse til styret har vært i tråd med retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Den totale godtgjørelsen til styret i 2024 var 1,910 mill. kr (1,643 mill. kr). Styreleders totale godtgjørelse i 2024 var kr 405 000 (kr 372 000).

All godtgjørelse til ledergruppen har vært i tråd med retningslinjene. Den totale godtgjørelsen til ledergruppen i 2024 var 15,65 mill. kr (13,72 mill. kr). Administrerende direktørs totale godtgjørelse var i 2024 kr. 4,74 mill. kr (4,54 mill. kr). Av den totale godtgjørelsen for ledergruppen er 95 % fast og 5 % variabel. Den variable godtgjørelsen er som følge av felles overskuddsdeling som omfatter alle ansatte. Bærekraftsrisiko har ikke påvirkning på bankens godtgjørelsesordning. Dersom variabel godtgjørelsesordning endres, vil ESG inngå som en del av kriteriene. Adm. direktørs totale godtgjørelse økte med 4,5 % i 2024. Den gjennomsnittlige godtgjørelsen for ansatte økte med 4,5 %.

GODTGJØRELSE TIL STYRET

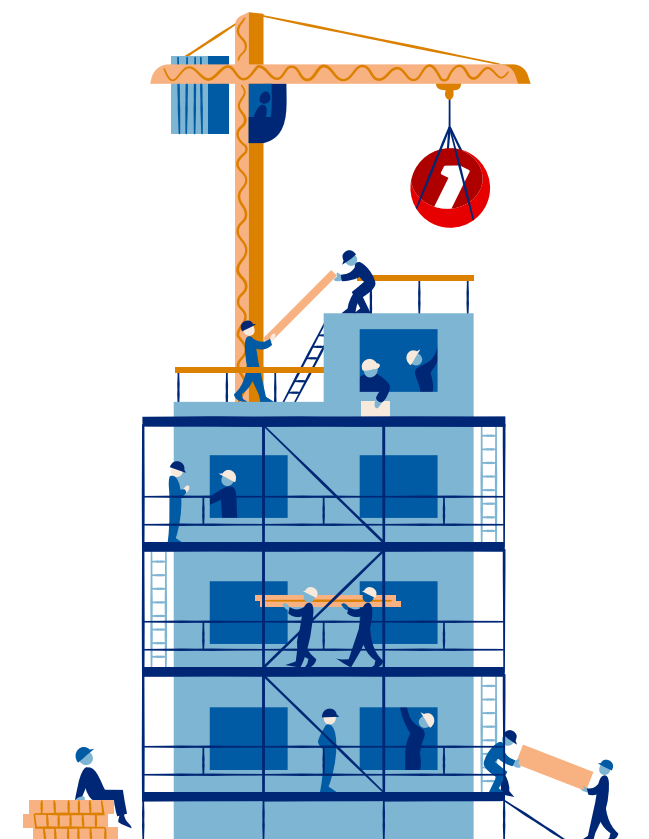
Representantskapet fastsetter godtgjørelse til medlemmer av styret på grunnlag av valgkomiteens innstilling. Styremedlemmene skal motta fast godtgjørelse (styrehonorar) og skal ikke ha resultatbasert avlønning. Godtgjørelsen skal reflektere vervets kompleksitet, ansvar og tidsbruk samt stå i målestokk 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	2024	370	6	29					405	100 %	0 %	0		5349
	2023	350		22					372	100 %	0 %	0	0	5141
Elin Cathrine Hagen nestleder	2024	210	45	14					269	100 %	0 %	0		952
	2023	200	40	11					251	100 %	0 %	0	0	848
André Tandberg styremedlem ⁴⁾	2024	165	38						203	100 %	0 %	6941		42
	2023	100							100	100 %	0 %	0	0	0
Kristin Utakleiv styremedlem	2024	165	41	14					220	100 %	0 %	758		606
	2023	150	6	11					167	100 %	0 %	836	0	492
Bjarne Peder Lind styremedlem	2024	165	83	29					277	100 %	0 %	4048		411
	2023	150	38						188	100 %	0 %	1245	0	203
Christina Cecilie Hendrika Westerveld Haug styremedlem ⁴⁾	2024	165	38						203	100 %	0 %	0		21
	2023	100							100	100 %	0 %	0	0	0
Øyvind Funderud styremedlem ¹⁾	2024	110							110	100 %	0 %	1185		1329
	2023								0					
Elisabeth Snerlebakken ansattes representant ³⁾	2024	165	3						168	100 %	0 %	1900		780
	2023	150							150	100 %	0 %	2160	0	676
Øystein Ulrich Larsen ansattes representant ²⁾	2024	55							55	100 %	0 %			
	2023	150							150	100 %	0 %	2118	0	0
Vidar Løfshus styremedlem ³⁾	2024								0					
	2023	50	25	17					92	100 %	0 %	0	0	1113
Unni Marie Rådalen styremedlem ³⁾	2024								0					
	2023	50	23						73	100 %	0 %	0	0	0
Totalt	2024	1570	254	86	0	0	0	0	1910	100 %	0 %	14832	0	9490
Totalt	2023	1450	132	61	0	0	0	0	1643	100 %	0 %	6359	0	8473

*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 2024

2) Gikk ut i styret etter representantskapsmøte i 2024

3) Gikk ut i 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 fast-

settes 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 sammen-

setningen 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. De faste og variable avlønningsordningene samt rammene som gjelder for disse tilfredsstiller kravene. Sparebank 1 Østfold Akershus har i 2024 ikke utbetalt variabel godtgjørelse til noen ansatte utover den generelle ordningen for overskuddsdeling.

I 2024 var den samlede godtgjørelse til medlemmer i konsernledelsen kr. 15 652 mill. kr sammenlignet med kr. 13 719 mill. kr i 2023. I 2024 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⁾	2024	4 018		269	210			249	4 746	96 %	4 %	0		5 338
	2023	3 824		255	228			234	4 541	95 %	5 %	0	0	5 130
Lillian E. Lundberg viseadministrerende direktør/CFO	2024	1 757		207	123			267	2 354	95 %	5 %	754		1 560
	2023	1 645		189	133			252	2 219	94 %	6 %	900	0	1 413
Jorunn Solstad firektør for mennesker og teknologi	2024	1 207		227	85			194	1 713	95 %	5 %	3 240		895
	2023	1 140		197	93			183	1 613	94 %	6 %	3 327	0	833
Geir A. Haugan direktør for strategi og marked	2024	1 045		188	74			122	1429	95 %	5 %	431		1 269
	2023	993		179	80			116	1 368	94 %	6 %	636	0	1 165
Chris Magne Martinsen direktør for privatmarkedet ³⁾	2024	1 200		232	91			167	1 690	95 %	5 %	0		42
	2023	313		55	25			41	434	94 %	6 %	3 693		0
Kjetil Andresen direktør for bedriftsmarkedet ⁴⁾	2024	1 505		141	117			258	2 021	94 %	6 %	4571		42
	2023	133		9	11			0	153	93 %	7 %	0		0
Ina Tiller direktør for kreditt og rådgiverstøtte ⁵⁾	2024	1 187		242	85			185	1 699	95 %	5 %	2 619		1661
	2023	453		41	92			77	663	86 %	14 %	2 499		1 453
Jon Tørmoen direktør for bedriftsmarkedet ⁶⁾	2024								0					
	2023	1 179		186	103			172	1 640	94 %	6 %			
Tom Willy Prangerød direktør for privatmarkedet ²⁾	2024								0					
	2023	895		19	83			91	1 088	92 %	8 %			
Totalt	2024	11 919	0	1 506	785	0	0	1 442	15 652	95 %	5 %	11 615	0	10 807
Totalt	2023	10 575	0	1 130	848	0	0	1 166	13 719	94 %	6 %	11 055	0	9 994

*Viser lønnsinnberettete ytelser knyttet til fastlønn, feriepenger og fast bilgodtgjørelse (alternativ til firmabil). **Andre lønnsinnberettete 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.»

Fotnote 1) For administrerende direktør er utgifter knyttet til pensjons- og forsikringsordninger for lønn over 12 G inkludert i grunnlønn.

Fotnote 2) Tiltrådte ledergruppen oktober 2022 / Trådte ut av ledergruppen september 2023

Fotnote 3) Tiltrådte ledergruppen oktober 2023

Fotnote 4) Tiltrådte ledergruppen desember 2023

Fotnote 5) Tiltrådte ledergruppen august 2023

Fotnote 6) 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 2024
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 2024 økte basislønnen til ledergruppen med 5,5 %. Basislønnen i morbank økte med 4,6 % 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 2024.
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 2024
Etterlønns-ordninger	Det er ikke inngått fremtidige etterlønnsavtaler med noen ansatte.	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Det er ikke inngått etterlønnsordning eller 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 2024.

Godtgjørelse	Formål og tilknytning til strategi	Metode for fastsettelse og resultatkriterier	Ramme	Status 2024
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 2024 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 2024 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 utelling 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. 7 % 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-foretaksforskriften	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 2024.
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 61 % av konsernets ansatte deltar i spareprogrammet som går fra september 2024 til august 2025. Samtlige i bankens ledergruppe deltar i programmet. Beløpet inngår i tabellen – andre ytelser.
Tilbakekreving				Ingen tilbakekreving ble gjennomført i 2024.

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 (2020–2024). Godtgjørelsen har blitt annualisert i tilfeller hvor ledende personer ikke har jobbet i stillingen hele året.

INFORMASJON OM RÅDGIVENDE
AVSTEMMING FOR 2023

Det var ingen endring eller forbedringsønsker til godtgjørelsesrapporten for 2023, og den ble enstemmig godkjent av representantskapet. Utover dette fremkom det ingen saker knyttet til lederlønn.

Honorarer utvalg

Revisjonsutvalget (tall i 1000)		2024
Leder		45
Medlem		38
Risikoutvalget (tall i 1000)		
Leder		45
Medlem		38
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. Det er ingen ansatt som tjener over 500' EUR. Viser forøvrig til Pilar 3 rapport og rapport for «Remuneration awarded» for 2024 (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)	2024	2023	2022	2021	2020
Arild B. Hansen, administrerende direktør	4746	4 541	4 133	3 921	3 800
%-endring pr år	4,5 %	9,9 %	5,4 %	3,2 %	2,3 %
Lillian E. Lundberg, aiseadministrerende direktør/CFO	2 354	2 219	2 067	1 988	1 927
%-endring pr år	6,1 %	7,4 %	4,0 %	3,2 %	2,5 %
Jorunn Solstad, direktør for mennesker og teknologi	1713	1613	1 484	1 420	1 383
%-endring pr år	6,2 %	8,7 %	4,5 %	2,7 %	3,5 %
Geir A. Haugan, direktør for strategi og marked	1 429	1 368	1 280	1 221	1 213
%-endring pr år	4,5 %	6,9 %	4,8 %	0,7 %	1,9 %
Chris Magne Martinsen, direktør for privatmarkedet ¹⁾	1 690	1736			
%-endring pr år	- 2,6 %	n/a			
Kjetil Andresen, direktør for bedriftsmarkedet ²⁾	2 021	1 836			
%-endring pr år	10,1 %	n/a			
Ina Tiller, direktør for kreditt og rådgiverstøtte ³⁾	1 699	1 591			
%-endring pr år	n/a	n/a			
Jon Tørmoe, direktør for bedriftsmarkedet ⁴⁾		1 789	1 760	1 720	1 580
%-endring pr år	n/a	1,7 %	2,3 %	8,9 %	1,8 %
Tom Willy Prangerød, direktør for privatmarkedet ⁵⁾		1 451	1364		
%-endring pr år	n/a	6,4 %			
Terese Troy Prebensen, direktør for privatmarkedet ⁶⁾		0	3 216	1 789	1 754
%-endring pr år	n/a	n/a	79,8 %	2,0 %	14,3 %

Selskapets utvikling* (tall i 1000)	2024	2023	2022	2021	2020
Egenkapitalavkastning konsern	14,3 %	11,4 %	11,2 %	11,6 %	10,5 %
%-poeng endring pr år	2,9 %	0,2 %	- 0,4 %	1,2 %	- 1,6 %
Egenkapitalbevis børskurs	380	320	316	348	264
%-endring pr år	18,8 %	1,3 %	- 9,2 %	31,8 %	10,0 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse for alle ansatte (unntatt konsernledelsen) (tall i 1000)					
Ansatte i selskapet	1 009 (9,5%)	923 (4,3%)	885 (3,7%)	853 (5,7%)	807 (2,3%)
Ansatte i konsernet	1 003 (10,5%)	909 (2,3%)	889 (4,1%)	854 (4,1%)	831 (4,6%)

*Det henvises for øvrig til årsrapportø. ** 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)	2024	2023	2022	2021	2020
Per A. Lilleng, styreleder	405	372	313	293	275
%-endring pr år	8,9 %	18,8 %	6,8 %	6,5 %	
Elin Cathrine Hagen, nestleder	269	251	233	192	162
%-endring pr år	7,2 %	7,7 %	21,4 %	18,5 %	67,0 %
André Tandberg, styremedlem	203	100			
%-endring pr år	103,0 %				
Kristin Utakleiv, styremedlem	220	167	145	131	131
%-endring pr år	31,7 %	15,2 %	10,7 %	0,0 %	45,6 %
Bjarne Peder Lind, styremedlem	277	188	120		
%-endring pr år	47,3 %	56,7 %			
Christina Cecilie Hendrika Westerveld Haug, styremedlem	203	100			
%-endring pr år	103,0 %				
Øyvind Funderud, ansattes representant	110				
%-endring pr år					
Elisabeth Snerlebakken, ansattes representant	168	150	133	125	10
%-endring pr år	12,0 %	12,8 %	6,4 %	1150,0 %	
Øystein Ulrich Larsen, ansattes representantt	55	150	133	155	155
%-endring pr år	-63,3 %	12,8 %	-14,2 %	0,0 %	29,2 %
Vidar Løfshus, styremedlem	0	92	180	202	172
%-endring pr år		-48,9 %	-10,9 %	17,4 %	23,7 %
Unni Marie Rådalen, styremedlem		73	193	155	155
%-endring pr år		-62,2 %	24,5 %	0,0 %	
Tom Ragnar Grip, styremedlem			52	172	172
%-endring pr år			-69,8 %	0,0 %	91,1 %
Janne-Gerd Kanebog, ansattes representantt					10
%-endring pr år					-88,9 %

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 Akershuss rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, 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 uavhengighetsstandarter) 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 kontrollhandlingene 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, 3. mars 2025
PricewaterhouseCoopers AS

Anne Lene Stensholdt
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PricewaterhouseCoopers AS, Dronning Eufemias gate 71, Postboks 748 Sentrum, NO-0106 Oslo
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap

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