

Drammen, 5. mars 2026

FORSTANDERSKAPSMØTE TORSDAG 26. MARS 2026

Styret i Sparebanken Øst innkaller til forstanderskapsmøte

torsdag 26. mars 2026, kl. 18.00, Sparebanken Øst, Stasjonsgt. 14, Hokksund.

Etter ordinært forstanderskapsmøte velger de innskytervalgte og de egenkapitalbeviseiervalgte forstandere sin valgkomite.

Forfall til møtet skal meddeles snarest og senest 20.03.26 til adm. sekretær på telefon 958 19 479 eller e-post sissel@oest.no.

SAKSLISTE

- Sak 01/26 Åpning av møtet ved forstanderskapets leder
- Sak 02/26 Opprettelse av fortegnelse over medlemmer som møter
- Sak 03/26 Valg av en person til, sammen med møteleder, å underskrive protokollen
- Sak 04/26 Godkjennelse av innkalling og dagsorden
- Sak 05/26 Valg av tellekorps
- Sak 06/26 Honorar til tillitsvalgte for 2026/27 (vedlegg)
- Sak 07/26 Redegjørelse om driften i Sparebanken Øst
- Sak 08/26 Årsregnskap 2025 med fastsettelse av utbytte og gaver (vedlegg)
Forslag til utbytte er kr 6,90 per egenkapitalbevis.
Forslag til gaver til allmennyttige formål er MNOK 357,3
- Sak 09/26 Lederlønsrapport for 2025 (vedlegg)
- Sak 10/26 Fullmakt til styret om erverv av og pant i egne egenkapitalbevis (vedlegg)
- Sak 11/26 Fullmakt til administrasjonen om opptak av annen godkjent kjernekapital og tilleggskapital (vedlegg)
- Sak 12/26 Fullmakt til administrasjonen om opptak av senior etterstilt gjeld (vedlegg)

./.

Sak 13/26 Retningslinjer for godtgjørelse i Sparebanken Øst (vedlegg)
Sak 14/26 Valg (vedlegg)

a) STYRET

1. Valg av tre styremedlemmer for to år
2. Valg av fem varamedlemmer for ett år
3. Valg av ett ansatt medlem for ett år (suppleringsvalg)
4. Valg av ett ansatt medlem for to år
5. Valg av to ansatte varamedlemmer for ett år

b) VALGKOMITE FOR FORSTANDERSKAPET

1. Valg av tre medlemmer for to år
2. Valg av tre varamedlemmer for to år (herav ett medlem fra de ansatte)

c) FORSTANDERSKAP

1. Valg av leder for forstanderskapet for ett år
2. Valg av nestleder for forstanderskapet for ett år

Innstilling fra valgkomiteen følger vedlagt.

VALG - EGENKAPITALBEVISEIERE

Valg av valgkomite for de egenkapitalbeviseiervalgte forstandere:

1. Valg av to medlemmer for to år
2. Valg av to varamedlemmer for to år

Innstilling fra valgkomiteen følger vedlagt.

./.

VALG - INNSKYTERE

Valg av valgkomite for de innskytervalgte forstandere:

1. Valg av ett medlem fra Øvre Eiker for to år
2. Valg av ett varamedlem fra Øvre Eiker for to år
3. Valg av ett medlem fra Drammen for to år
4. Valg av ett varamedlem fra Drammen for to år

Innstilling fra valgkomiteen følger vedlagt.

Med vennlig hilsen
Sparebanken Øst



Øivind Andersson
styrets leder

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: Forstanderskapet i Sparebanken Øst

Fra: Honorarutvalget

Dato: 5. mars 2026

SAK 06/26 HONORAR TIL TILLITSVALGTE FOR PERIODEN 2026/27

Under behandling av årsregnskapet for 2009 besluttet forstanderskapet at honorarer bør fastsettes hvert år i forbindelse med behandlingen av årsregnskapet.

I sak 4/10 vedtok forstanderskapet å opprette et utvalg bestående av forstanderskapets leder, styrets leder og adm. direktør. Utvalget fikk i oppdrag å vurdere honorarenes størrelse og deretter fremlegge forslagene i forbindelse med behandlingen av årsregnskapet.

Utvalget har gått gjennom bankens satser for forstanderskapet, styret, valgkomiteer, revisjons- og risikoutvalg og godtgjørelsesutvalg.

Utvalget har sett her til sammenlignbare banker. Dog er det i større grad hensyntatt økt arbeidsmengde og økt kompleksitet de siste årene. Dette gjelder spesielt styrearbeid, revisjons- og risikoutvalget og arbeid i valgkomiteene. Det bør i denne sammenheng også hensyntas regulatorisk utvikling som stiller flere krav til slikt arbeid.

Utvalget innstiller på at følgende endringer foreslås for perioden 2026/27:

Forstanderskapet

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder	kr 73.000,-	kr 78.000,-
Nestleder	kr 5.200,- + kr 10.400,- v/ møteledelse	kr 5.400,- + 10.800 v/ møteledelse
Medlem	kr 3.100,- per møte	kr 3.250,- per møte
Varamedlem	kr 3.100,- per møte	kr 3.250,- per møte

Styret

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder	kr 360.000,-	kr 405.000,-
Nestleder	kr 240.000,-	kr 260.000,-
Medlem	kr 180.000,-	kr 200.000,-
Varamedlem:	kr 12.000,- per møte	kr 13.000,- per møte

Forstanderskapets valgkomite

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder valgkomite	kr 27.500,- + 3.850,- per møte	kr 31.300,- + 4.200,- per møte
Medlem	kr 5.500,- + 3.300,- per møte	kr 5.800,- + 3.500,- per møte
Varamedlem	kr 3.300,- per møte	+ kr 3.500,- per møte

Valgkomiteer for innskytere og egenkapitalbevisiere

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder valgkomite	kr 8.800,- + 3.300,- per møte	kr 9.150,- + 3.500,- per møte
Medlem	kr 2.750,- + 2.750,- per møte	kr 2.900,- + 2.900,- per møte
Varamedlem	kr 2.750,- per møte	+ 2.900,- per møte

Valgmøte til valgkomiteer blant egenkapitalbevisiere og innskytere i forstanderskapet (når møtet avholdes på en annen dag enn forstanderskapsmøtet).

	Tidl. honorar:	Forslag
Medlemmer	kr 1.000,-	kr 1.000,-

Styreutvalg Revisjons- og risikoutvalg

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder	kr 63.000,-	kr 64.800,-
Medlem	kr 44.000,-	kr 46.000,-

Godtgjørelsesutvalg

Verv:	Tidl. honorar:	Forslag
Leder	kr 6.300,-	kr 6.550,-
Medlem	kr 3.150,-	kr 3.300,-

AHV-utvalg

Utvalget er per dags dato ikke oppnevnt.

Når honorarer beregnes per møte, gjelder følgende regler:

- Kun ett honorar dekkes per døgn per møtetype – uavhengig av antall møter.
- Møter som honoreres kjennetegnes med innkalling, sakliste og protokoll.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: Forstanderskapet i Sparebanken Øst

Fra: Styret

Dato: 5. mars 2026

SAK 09/26 LEDERLØNNSRAPPORT FOR 2025

Vedlagt følger lederlønnssrapport gjennomgått i godtgjørelsesutvalgets møte 24.02.26. Vedlagt følger også uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lønnssrapport.

Forslag til vedtak:

Forstanderskapet tok lederlønnssrapport for 2025 til orientering.



Lederlønnsrapport

Sparebanken Øst | 2025

1. Introduksjon

Lederlønnsrapporten er godkjent av styret i Sparebanken Øst og legges frem for forstanderskapet til rådgivende avstemming den 26.mars 2026 i henhold Allmennaksjeloven §6-16b. jf. Finansforetaksloven § 15-6.

Retningslinjer for godtgjørelse

Sparebanken Øst har retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene er utarbeidet i henhold til allmennaksjelovens §6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjene skal iht. loven behandles i forstanderskapet ved vesentlige endringer og minst hvert fjerde år. Bankens gjeldende retningslinjer for godtgjørelse ble tatt til orientering i forstanderskapet 24. mars 2022. Det var ingen merknader fra forstanderskapet til retningslinjene. Styret har utarbeidet forslag til nye retningslinjer som gir rammer for variable godtgjørelser til ledende ansatte. Ordningen vil således muliggjøre variable godtgjørelser. Retningslinjene vil bli fremlagt for behandling i forstanderskapet den 26.mars 2026.

Overordnede økonomiske mål

Sparebanken Øst er avhengig av å oppnå en god avkastning over tid for å være en relevant bank for våre kunder og egenkapitalbevisiere. En god avkastning er en indikasjon på at banken forvalter ressursene den bruker på en effektiv og samfunnsnyttig måte. Bankens overordnede økonomiske mål er en avkastning på egenkapitalen på 10 prosent over tid og skal minimum ha kapitaldekning tilsvarende myndighetskrav pluss en kapitalmargin på 1,0 prosentpoeng.

Avlønning av ledende personer i Sparebanken Øst

Sparebanken Øst vil være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige betingelser for kompetente og ansvarsbevisste mennesker, som bidrar aktivt til bankens resultater. Ansatte og ledende personer skal lønnes ut fra dyktighet, kompetanse, arbeidsinnsats, initiativ, samarbeidsevne og omstillingsevne. Dette skal bidra til at banken kan rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere slik at banken når sine mål og strategier. Sparebanken Øst har som mål at det skal betales lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn.

Fastlønn utgjør hovedinntekten til alle ansatte i Sparebanken Øst. Godtgjørelse utover fastlønn utgjør derfor en liten del av den ansattes inntekt. Dette gjelder også ledende personer. Dette støtter oppunder bankens økonomiske strategi og bæreevne, mål og bankens lave risikoprofil og langsiktige interesser. Videre bidrar det til å redusere interessekonflikter mellom banken, ansatte og kunder.

Sparebanken Øst har en generell overskuddsdeling som gjelder alle ansatte inkludert ledende personer. Overskuddsdelingen kan maksimalt utgjøre halvannen månedslønn. Ordningen omfattes ikke av godtgjørelsesreglene, jamfør Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Resultater i 2025

Bankens årsresultat for 2025 er på 522,8 millioner kroner og banken oppnår en egenkapitalrentabilitet på 11,77 prosent. Banken er ved utgangen av 2025 meget solid med ren kjernekapitaldekning på 22,76 prosent og en uvektet kjernekapitalandel på 8,86 prosent. Banken har i 2025 hatt en netto utlånsvekst på -2,2 prosent og en innskuddsvekst på 0,2 prosent.

2. Total godtgjørelse ledende personer

Tabellen under viser total godtgjørelse for ledende personer i Sparebanken Øst for 2025 og 2024.

Godtgjørelse 2025 og 2024														Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven §7-3 1b
Navn på ledende person, stilling			1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinært	4 Pensjon (årlig premie)		5 Total godtgjørelse	6 Fordeling fast og variabel godtgjørelse		Lånesaldo per 31.12.
			Fastlønn	Honorarer		Naturalytelser	Ettårig					Flerårig		
Pål Strand	Adm.dir	2025	3.863.216			329.826	113.483		766.099	³	5.072.623	98 %	2 %	6.981.678
		2024	3.715.883			319.017	108.079		688.015	³	4.830.994	98 %	2 %	4.296.762
Kjell Engen ²	Viseadm.dir	2025	1.712.011			222.293	60.005		621.515	³	2.615.824	98 %	2 %	3.230.517
		2024	1.529.617			288.457	44.582		560.107	³	2.422.763	98 %	2 %	3.251.220
Ole Sivertsen	Direktør marked og digitalt salg	2025	1.250.327			263.686	36.750		86.928		1.637.691	98 %	2 %	4.801.879
		2024	1.157.715			264.283	35.000		77.964		1.534.962	98 %	2 %	4.965.048
Espen Sollien	Direktør kunde	2025	2.088.715			289.336	60.083		131.960		2.570.095	98 %	2 %	4.264.919
		2024	2.061.479			281.287	60.083		124.200		2.527.049	98 %	2 %	4.341.390
Arnljot Lien	Direktør IT og automasjon	2025	1.858.359			140.826	54.835		905.980	³	2.960.000	98 %	2 %	699.091
		2024	1.771.698			169.561	53.083		828.873	³	2.823.214	98 %	2 %	781.137
Anne Siri Rhoden Jensen ¹	Direktør Stab , sluttet 30.9.25	2025	1.256.224			120.549	-		282.636	³	1.659.409	100 %	0 %	
		2024	1.232.581			130.819	36.260		265.717	³	1.665.377	98 %	2 %	658.263
Jens Bjertnæs	CFO fra 1.9.24	2025	2.138.182			329.114	-		112.304		2.579.600	100 %	0 %	11.771.583
		2024	2.027.879			265.967	19.444		108.384		2.421.674	99 %	1 %	4.115.886
Vegard Kvamme ⁴	Finanssjef, Toppledelsen fra 1.6.24	2025	1.358.441			371.588	37.519		336.335	³	2.103.883	98 %	2 %	4.854.101
		2024	1.318.964			282.936	36.320		312.255	³	1.950.475	98 %	2 %	4.954.761
Sondre Johannessen ¹	Direktør Stab og BM fra 1.5.25, Direktør Stab fra 1.10.25	2025	1.318.121			91.774	37.917		87.048		1.534.860	98 %	2 %	4.007.734
		2024												
Kristin W. Myhre	HR-sjef, Toppledelsen fra 1.6.24-30.4.25	2025	1.132.372			173.140	32.945		294.697	³	1.633.154	98 %	2 %	
		2024	1.096.785			210.671	32.019		369.324	³	1.708.799	98 %	2 %	2.635.271
Silje W. Rørvik	Leder Antihvitvask og Innfordring, Toppledelsen fra 1.6.24-30.4.25	2025	940.376	3.100	⁵	93.993	27.218		59.836		1.124.523	98 %	2 %	
		2024	915.820	3.100	⁵	112.341	26.763		57.214		1.115.238	98 %	2 %	3.977.780
Frode Lindbeck	Leder Risikostyring	2025	1.635.894			254.405	48.207		825.982	³	2.764.487	98 %	2 %	1.114.716
		2024	1.553.552			186.314	46.667		754.179	³	2.540.713	98 %	2 %	1.252.068
Kristoffer Volden	Leder Etterlevelse	2025	1.458.715			305.404	42.875		105.642		1.912.636	98 %	2 %	7.668.922
		2024	1.328.727			284.729	40.833		92.754		1.747.043	98 %	2 %	6.757.197

¹ Det har vært endringer i gruppen ledende personer i løpet av året. For ledende personer som ikke har vært del av gruppen hele året er ytelsene er annualisert

² Viseadministrerende direktør Kjell Engen arbeider i en redusert stilling. Stillingsprosenten utgjorde 70 % i 2024 og 2025

³ For ledende personer med ytelsespensjon oppgis pensjonspremien betalt i løpet av året. For ytelsesbaserte pensjonsordninger vil en økning i lønn gi en høy engangspremie

⁴ Fastlønn inkludert fast tillegg som daglig leder Sparebanken Øst Boligkreditt AS

⁵ Honorar i perioden som ansatterepresentant i Forstanderskapet

Tabellen under viser total godtgjørelse for Styret i Sparebanken Øst for 2025 og 2024.

Godtgjørelse 2025 og 2024													Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven §7-3 1b
Navn på ledende person, Styret			1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse ²		3. Ekstraordinært	4 Pensjon (årlig premie) ²		5 Total godtgjørelse	6 Fordeling fast og variabel godtgjørelse	Lånesaldo per 31.12.
			Fastlønn ²	Honorarer ¹	Naturallytelser ²	Ettårig	Flerårig						
Øivind Andersson	Leder styret	2025		407.150							407.150	100 % 0 %	-
		2024		407.150							407.150	100 % 0 %	-
Cecilie Hagby	Nestleder styret	2025		309.300							309.300	100 % 0 %	-
		2024		309.300							309.300	100 % 0 %	-
Jorund Rønning Indrelid	Styremedlem	2025		180.000							180.000	100 % 0 %	-
		2024		180.000							180.000	100 % 0 %	-
Ole B. Hoen	Styremedlem	2025		180.000							180.000	100 % 0 %	4.399.397
		2024		180.000							180.000	100 % 0 %	4.658.305
Lina Andøl Sørby	Styremedlem	2025		180.000							180.000	100 % 0 %	4.854.101
		2024		180.000							180.000	100 % 0 %	5.210.639
Arne Stokke	Styremedlem	2025		224.000	2.273				186.502	3	412.774	100 % 0 %	-
		2024		224.000	14.858				185.987	3	424.845	100 % 0 %	602.060
Håvard Saastad	Ansattes rep.	2025	825.463	180.000	105.756	23.771			44.882		1.179.872	98 % 2 %	4.991.595
		2024	743.227	180.000	117.816	21.839			40.340		1.103.221	98 % 2 %	4.268.819
Sissel Album Fjeld	Ansattes rep.	2025	734.964	183.150	47.913	21.114			105.143		1.092.284	98 % 2 %	1.728.727
		2024	721.018	183.150	50.995	21.112			169.323		1.145.598	98 % 2 %	1.481.915

1 Honorarer gjelder utelukkende for styreverv og viser honorarer utbetalt i regnskapsåret. Utbetalte honorarer i 2024 gjelder for perioden mars 2023 til mars 2024. Utbetalte honorarer i 2025 gjelder perioden mars 2024 til mars 2025. Honoraret for leder styret og nestleder styret er fastsatt økt med hhv kr 30.000 og kr 10.000 for perioden mars 2025 til mars 2026. Dette ble fastsatt av forstanderskapet 27.mars 2025. Honorarene for mars 2025 til mars 2026 blir utbetalt mai 2026.

2 Opplysningspliktige godtgjørelser i henhold til regnskapsloven

3 Pensjon over drift utbetalt av Sparebanken Øst gjeldende tidligere arbeidsforhold

Tabellen under viser opplysningspliktige godtgjørelser iht. regnskapsloven utbetalt til Forstanderskapet i Sparebanken Øst i 2025 og 2024.

Opplysningspliktige godtgjørelser iht. regnskapsloven 2025 og 2024												Opplysninger om mellomværende iht. Regnskapsloven §7-31b
Forstanderskapet			1. Fast godtgjørelse			2. Variabel godtgjørelse		3. Ekstraordinært	4 Pensjon (kostnad)	5 Total godtgjørelse	6 Fordeling fast og variabel godtgjørelse	Lånesaldo per 31.12.
			Fastlønn	Honorarer ¹	Naturallytelser	Ettårig	Flerårig					
May-Britt Andersen	Leder forstanderskapet	2025		73.000						73.000	100 % 0 %	-
		2024		73.000						73.000	100 % 0 %	-
Lars M. Lunde	Nestleder forstanderskapet	2025		20.600						20.600	100 % 0 %	-
		2024		20.600						20.600	100 % 0 %	-
Øvrige forstanderskapsmedlemmer inkl. ansattrepresentanter		2025	6.895.461	236.600	846.459	192.246			681.350	8.852.116	98 % 2 %	54.398.636
		2024	6.327.852	194.650	885.612	133.982			581.892	8.123.987	98 % 2 %	54.865.082

1 Honorar opptjent og utbetalt i perioden som ansattrepresentant i forstanderskapet

2.1 Fastlønn og generelle ordninger

Fastlønn utgjør hovedinntekten til alle ansatte i Sparebanken Øst. Godtgjørelse utover fastlønn utgjør derfor en liten del av den ansattes inntekt. Dette gjelder også ledende personer.

Overskuddsdeling

Sparebanken Øst har en generell overskuddsdeling som gjelder alle ansatte inkludert ledende personer. Overskuddsdelingen kan maksimalt utgjøre halvannen månedslønn. Overskuddsdelingen er styrevedtatt. Ordningen omfattes ikke av godtgjørelsesreglene, jamfør Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Grunnlaget for overskuddsdeling er knyttet opp mot bankens overordnede målsetninger. De to målepunktene som benyttes er egenkapitalrentabilitet og netto vekst utlån i prosent. Disse vektet 50 prosent hver. Den enkeltes overskuddsberegning er en ordinær månedslønn for alle ansatte.

Tabell for ordningens innslagspunkter:

Prosentandel av ord. månedslønn	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Egenkapitalrentabilitet %	8,00	8,40	8,80	9,30	10,20	10,50	11,00	12,00	13,00	14,00
Netto vekst utlån %	4,50	5,00	5,50	6,00	7,00	8,00	11,00	12,00	13,00	14,00

De økonomiske resultatene i 2025 ga et grunnlag for overskuddsdeling dette året på 35 %. Egenkapitalrentabiliteten var på 11,77 % og netto vekst i utlån var på -2,2 %.

Spareprogram i egenkapitalbevis for ansatte

Rammene for spareprogrammet følger av vedtatte retningslinjer. Spareprogram i egenkapitalbevis for ansatte ble gjennomført i 2025.

Spareprogrammet er en alminnelig ordning i selskapet og omfatter alle ansatte inkludert ledende ansatte. Spareprogrammet ga fast ansatte per 1. mai 2025 muligheten til å tegne seg for kjøp av egenkapitalbevis for inntil kr. 30.000 til en rabatt på 25 %. Deltakelse i spareprogrammet innebærer en forpliktelse til å eie egenkapitalbevisene i 12 måneder fra tildelingstidspunktet. Det var stor oppslutning rundt spareprogrammet hvor totalt 117 av bankens ansatte tegnet seg for totalt kr 3.020.503,76 hvorav rabatten utgjorde totalt kr 755.126,03.

2.2 Honorarer

For styremedlemmer gis det kun godtgjørelse i form av et fast årlig kronebeløp. Møtende varamedlemmer til styret gis godtgjørelse i form av et fast beløp per møte. Styrehonorarene utbetales årlig etterskuddsvis. Opptjent styrehonorar for sittende periode mars 2025 til mars 2026 vil utbetales i mai 2026.

Ledende ansatte i banken som er valgt inn som tillitsvalgte (styremedlemmer) i bankens datterselskaper, har ikke mottatt særskilt godtgjørelse for dette vervet.

2.3 Naturalytelser

Ledende personer i Sparebanken Øst mottok i 2025 naturalytelser i tråd med retningslinjene for ledende personer, herunder låne-, innskudds- og forsikringsprodukter til ansattbetingelser, fri telefon og bredbånd, avis, firmabil og rabatt på kjøp av egenkapitalbevis gjennom spareprogrammet.

Toppledergruppen og ledende ansatte inngår i bankens generelle ordning om rentesubsidierte lån til ansatte. Rentesatsen er lavere enn den rentesatsen som gir grunnlag for fordelsbeskatning av ansatte. Lånerammen for rentesubsidierte lån har i 2025 vært 5 millioner kroner. For administrerende direktør og viseadministrerende direktør er rammen henholdsvis 7 millioner kroner og 6 millioner kroner. Medlemmer av styret og øvrige kontrollorgan har lån til ordinære vilkår.

2.4 Pensjon

Ledende personer i Sparebanken Øst inngår i de kollektive pensjonsordningene med pensjonsalder 70 år og pensjonsgrunnlag begrenset til 12G.

Sparebanken Øst har kollektive ytelsesordninger i Storebrand Livsforsikring AS. Ytelsesordningene er lukkede ordninger. Ledende personer ansatt før 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Fra 1. januar 2007 innførte Sparebanken Øst en kollektiv innskuddsbasert ordning. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Ledende personer ansatt etter 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Adm. direktør er medlem av bankens ytelsesbaserte pensjonsordning og opparbeider pensjonsrettigheter på lik linje som øvrige ansatte. Pensjonsalder for adm. direktør er 70 år.

Det foreligger ved utgangen av året ingen avtaler om pensjon over 12G.

2.5 Oppsigelse og etterlønsordninger

Ved oppsigelse fra adm. direktørs side inntreng ingen etterlønn ut over avtalt lønn i oppsigelsestid på 6 måneder. Ved oppsigelse fra bankens side har adm. direktør krav på etterlønn i 3 år fra tidspunktet for oppsigelsen, lønnsgrunnlaget er årslønnen per oppsigelsestidspunktet. Utover dette har ingen ansatte eller tillitsvalgte avtale om sluttvederlag, tegningsretter, opsjoner eller bonusavtale. Det er ikke gitt tilleggsgodtgjørelse til spesielle tjenester utover de normale funksjoner for en leder.

3. Aksjebasert avlønning

Det er ikke gitt andre godtgjørelser i form av opsjoner, tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter eller andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer/egenkapitalbevis eller utvikling av aksje-/egenkapital kurser i selskapet eller konsernet.

4. Tilbakekrevning

Det er ikke foretatt tilbakekrevning av variable godtgjørelser.

5. Informasjon om hvordan godtgjørelsen er i samsvar med retningslinjene for godtgjørelsen og hvordan kriteriene for godtgjørelse er anvendt

Fastlønn utgjør hovedinntekten til alle ansatte i Sparebanken Øst. Godtgjørelse utover fastlønn utgjør derfor en liten del av den ansattes inntekt. Dette gjelder også ledende personer. Dette støtter oppunder bankens økonomiske strategi og bæreevne, mål, bankens lave risikoprofil og langsiktige interesser. Videre bidrar det til å redusere interessekonflikter mellom banken, ansatte og kunder.

Styret vurderer at det i 2025 er ført en forsvarlig lønnspolitikk innenfor rammen av retningslinjene.

6. Avvik og unntak fra retningslinjene og fra prosedyren for retningslinjenes implementering

Styret har i 2025 ikke benyttet mulighetene til å fravike retningslinjene.

7. Sammenligningsinformasjon

Årlig endring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024		Total godtgjørelse 2025
Godtgjørelse ledende person ³							
Pål Strand, Adm.dir	19,26 %	7,11 %	15,04 %	2,10 %	5,00 %	²	kr 5.072.623
Kjell Engen, Viseadm.dir	(21,3 %)	(20,79 %)	72,85 %	(11,86 %)	7,97 %	¹²	kr 2.615.824
Ole Sivertsen, direktør marked og digitalt salg, fra 1.10.21		5,74 %	14,92 %	10,31 %	6,69 %		kr 1.637.691
Espen Sollien, direktør kunde fra 1.1.23				2,22 %	1,70 %		kr 2.570.095
Arnliot Lien, direktør IT og automasjon	155,07 %	(40,82 %)	15,52 %	4,94 %	4,85 %	²	kr 2.960.000
Anne Siri R. Jensen, direktør stab fra 1.12.22, sluttet 30.9.25			182,65 %	(54,51 %)	(0,36 %)	²	kr 1.659.409
Jens Bjertnæs, CFO fra 1.9.24					6,52 %		kr 2.579.600
Sondre Johannessen, direktør Stab og BM fra 1.5.25, direktør Stab fra 1.10.25							kr 1.534.860
Kristin W. Myhre, HR-sjef, Toppledelsen fra 1.6.24 - 30.4.25					(4,43 %)	²	kr 1.633.154
Vegard Kvamme, Finanssjef, Toppledelsen fra 1.6.24					7,87 %	²	kr 2.103.883
Silje W. Rørvik, Leder AHV og Innføring, Toppledelsen fra 1.6.24 - 30.4.25					0,83 %		kr 1.124.523
Frode Lindbeck Leder risikostyring fra 21.9.20	(38,96 %)	(2,51 %)	13,17 %	0,93 %	8,81 %	²	kr 2.764.487
Kristoffer Volden Leder etterlevelse fra 22.9.20	8,86 %	8,58 %	19,09 %	14,65 %	9,48 %		kr 1.912.636
Samlet godtgjørelse styret ⁴	4,21 %	7,26 %	7,65 %	13,46 %	1,29 %	⁴	kr 1.891.600
Bankens resultat							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Egenkapitalrentabilitet (ROE)	11,47 %	8,86 %	6,65 %	9,87 %	11,77 %	11,77 %	
Netto utlånsvekst	3,56 %	11,12 %	-6,57 %	2,93 %	-2,31 %	-2,20 %	
Årsresultat	kr 434.900.000,00	kr 375.400.000,00	kr 296.400.000,00	kr 440.600.000,00	kr 523.300.000,00	kr 522.800.000,00	
Endring i gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk eks ledende personer ⁵							
Endring i %	14,88 %	(3,19 %)	11,32 %	(0,26 %)	1,34 %		

1 Viseadministrerende direktør Kjell Engen arbeider i en redusert stilling. Stillingsprosenten utgjorde 70 % i 2024 og 2025

2 En andel av endringen skyldes engangspremie for ytelsesbaserte pensjonsordninger

3 For ansatte i ytelsespensjonsordningen skal pensjonspremien benyttes i beregning av total godtgjørelse.

4 Styret har ikke vært sammensatt av de samme medlemmer i alle periodene. Beløpene varierer fra år til år som følge av endringer i styrets underutvalg. Opplyste honorarer til styret honorarer utbetalt i regnskapsåret

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse består av ordinær lønn samt tillegg og goder som overtid, rentefordel, personalforsikringer og opptjent overskuddsdeling. Den samlede godtgjørelsen til ansatte i banken varierer fra år til år som følge av flere forhold. Dette gjelder i hovedsak to ting; overtid og overskuddsdeling. Året 2021 ble spesielt påvirket av økt kompetansebehov. I 2022 skyldtes endringen mindre bruk av overtid og ingen opptjent overskuddsdeling. I 2023 skyldtes endringen blant annet opptjent overskuddsdeling og en høyere rentefordel på ansattelån, i tillegg til ordinært lønnsoppgjør. I 2024 var ble gjennomsnittlig godtgjørelse påvirket av vesentlig redusert overtidsbruk kombinert med lavere premie til pensjon med bakgrunn i stadig færre medlemmer i ytelsesordningen, i tillegg til intern rekruttering av flere medlemmer til topplergruppen. Endringen fra 2024 til 2025 gjenspeiler den totale endringen i alle lønns-goder.

Tabellen over inkluderer den totale lønn og godtgjørelser for ledende personer i 2025, samt deres lønn og godtgjørelse for tidligere perioder hvor de også var ledende personer. For styret er total godtgjørelse for styremedlemmer i årene 2020 til 2025 inkludert i tabellen. Tabellen inkluderer også gjennomsnittlig lønn og godtgjørelse for resterende ansatte i perioden fra 2020 til 2025.

8. Informasjon om aksjonærenes stemme/valg

Lederlønsrapporten for 2024 ble lagt frem for forstanderskapet til rådgivende avstemming 27.mars 2025. Forstanderskapet hadde ingen merknader til rapporten.

Til forstanderskapet i Sparebanken Øst

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Sparebanken Østs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter 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 § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av forstanderskapet. 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 som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.



Drammen, 3. mars 2026
ERNST & YOUNG AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Johan-Herman Stene
statsautorisert revisor

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Johan-Herman Stene

Statsautorisert revisor

På vegne av: EY

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-2411909

IP: 147.161.xxx.xxx

2026-03-03 16:52:11 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: Forstanderskapet i Sparebanken Øst

Fra: Styret

Dato: 5. mars 2026

SAK 10/26 FULLMAKT TIL STYRET OM ERVERV AV OG PANT I EGNE EGENKAPITALBEVIS

Styret i Sparebanken Øst fattet i møtet 10.02.26, sak 042/26, følgende vedtak:

Styret anbefaler overfor forstanderskapet å fatte slikt vedtak:

- 1. Styret gis fullmakt til å erverve og etablere pant i egne egenkapitalbevis for samlet pålydende 20,7 mill. kroner innenfor de rammer som er angitt i lov og/eller forskrift.*
- 2. Den samlede beholdning av egenkapitalbevis som banken eier og/eller har avtalepant i kan ikke overstige 10 % av bankens egenkapitalbeviskapital.*
- 3. Det minste beløp som kan betales for egenkapitalbevis er kr 5,-, og det høyeste beløp er kr 100,-.*
- 4. Ovennevnte rammer gjelder også for avtalepant, slik at den fordring pantet skal sikre må ligge innenfor angitte beløpsmessige begrensninger.*
- 5. Erverv av egenkapitalbevis skal skje ved kjøp i verdipapirmarkedet via Oslo Børs og avhendelse skal skje gjennom salg i samme marked, eventuelt som rettet salg mot ansatte innenfor de lover og regler som gjelder.*
- 6. Fullmakten må godkjennes av Finanstilsynet før den trer i kraft.*
- 7. Gyldighetstid 18 måneder.*

Forslag til vedtak:

Styrets anbefaling overfor forstanderskapet av 10.02.26 godkjennes.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: *Forstanderskapet i Sparebanken Øst*

Fra: *Styret*

Dato: *5. mars 2026*

SAK 11/26 FULLMAKT TIL ADMINISTRASJONEN OM OPPTAK AV ANNEN GODKJENT KJERNEKAPITAL OG TILLEGGSKAPITAL

Styret i Sparebanken Øst fattet i møtet 10.02.26, sak 043/26, følgende vedtak:

“Styret anbefaler for forstanderskapet å gi administrasjonen fullmakt til opptak av ny annen godkjent kjernekapital (AT1) innenfor en ramme på 200 mill. kroner og ny tilleggskapital (T2) innenfor en ramme på 200 mill. kroner.

Styret anbefaler for forstanderskapet å gi administrasjonen fullmakt til å kjøpe tilbake utestående annen godkjent kjernekapital og ansvarlig kapital gitt at Finanstilsynet har godkjent tilbakekjøp.

Administrasjonen gis fullmakt til å bestemme lånebeløp, tidspunkt, løpetid og øvrige betingelser for lånene.

Fullmakten gjelder i 18 måneder fra forstanderskapets vedtak.”

Forslag til vedtak:

Styrets vedtak av 10.02.26 godkjennes.

Sparebanken Øst

Til: Pål Strand

Fra: Kvamme, Vegard

Dato: 5. februar 2026

Re: Fullmakt om opptak av annen godkjent kjernekapital og tilleggskapital

Regelverk:

Sparebanken Øst må ha fullmakt fra Forstandskapet for å kunne utstede gjeld klassifisert som annen godkjent egenkapital/fondsobligasjonslån (AT1), tilleggskapital/ansvarlig lån (T2).

Vedtak om eller fullmakt til å oppta ansvarlig lån treffes av forstandskap med flertall som for vedtektsendring.

Finansforetaksloven § 14-1 stiller minstekrav til ansvarlig kapital:

Banker, kredittforetak og finansieringsforetak samt holdingforetak i finanskonsern hvor slikt foretak inngår, skal til enhver tid ha en ren kjernekapital som utgjør minst fire og en halv prosent av et beregningsgrunnlag etter § 14-2. Slike foretaks kjernekapital skal til enhver tid utgjøre minst seks prosent av det samme beregningsgrunnlaget. Slike foretaks ansvarlige kapital skal til enhver tid utgjøre minst åtte prosent av det samme beregningsgrunnlaget.

Gjeldende regelverk tilsier at banken kan benytte annen godkjent egenkapital/fondsobligasjoner (AT1) tilsvarende 1,5 % av beregningsgrunnlaget og tilleggskapital/ansvarlig lån (T2) som utgjør 2 % av beregningsgrunnlaget, for å dekke minstekravet til ansvarlig kapital. Sparebanken Øst mottok oppdatert pilar 2-krav i fjerde kvartal 2025 og der fremkom det i Finanstilsynets vurdering at banken fortsatt kan benytte annen godkjent egenkapital (0,1875%) og tilleggskapital (0,25%) for å dekke deler av pilar 2-kravet. Gitt dagens pilar 2 krav (1,5 %) betyr dette at banken totalt kan nyttiggjøre 1,78 % annen godkjent egenkapital og 2,38 % tilleggskapital.

Tilpasning:

Både fondsobligasjoner og ansvarlig lån prises lavere enn avkastningskravet til bankens egenkapital og det vil således være en fornuftig tilpasning å benytte dette innenfor den rammen som finnes. Dersom banken ikke fyller opp rammene med annen godkjent kjernekapital og tilleggskapital vil dette måtte dekkes av ren kjernekapital. Dermed bruker man opp ren kjernekapital som man ellers kunne brukt til å fylle opp de ulike kapitalbufferne.

Gitt dagens kapitalsituasjon med en meget solid buffer ned til regulatorisk krav til ren kjernekapital, kan det likevel for en periode være aktuelt å tilpasse seg et nivå for annen godkjent egenkapital og tilleggskapital som ligger noe lavere enn de totale rammene som kan benyttes.

Beregninger:

Per 31.12.2025 har konsernet annen godkjent egenkapital (AT1) tilsvarende 2,09 % og tilleggskapital (T2) tilsvarende 2,98 %, til sammen 5,07 % av beregningsgrunnlaget. Konsernet hadde dermed et overskudd av AT1 og T2 tilsvarende 0,91 % av beregningsgrunnlaget, i forhold til hva som kan benyttes totalt sett. Dette overskuddet har økt betydelig siden 31.12.2024 siden beregningsgrunnlaget har blitt redusert i forbindelse med innføringen av CRR3.

Med en vekst i beregningsgrunnlaget på 20 %, og ingen endring i pilar 2-kravet, vil overskudd av AT1 og T2 tilsvare 0,29 % av beregningsgrunnlaget.

Banken har ikke forfall / innfrielse på utestående AT1 eller T2 i den kommende 18 måneders perioden.

Konklusjon:

Gitt dagens kapitalsituasjon vil det mest sannsynlig ikke være behov for utstedelse av annen godkjent kjernekapital (AT1) og tilleggskapital (T2) det neste året. For å ha nødvendig handlingsrom med tanke på eventuelle uforutsette hendelser og regulatorisk usikkerhet anbefales det likevel at det gis fullmakt til opptak av inntil 200 mill. kroner i annen godkjent kjernekapital (AT1) og inntil 200 mill. kroner i tilleggskapital (T2).

Det anbefales at styret ber Forstanderskapet om fullmakt til å ta opp annen godkjent kjernekapital (AT1) innenfor en ramme på 200 mill. kroner og tilleggskapital (T2) innenfor en ramme på 200 mill. kroner. Fullmakten anbefales å være gjeldende i 18 måneder fra Forstanderskapets vedtak. Styret anbefales også å be om fullmakt til å kjøpe tilbake utestående annen godkjent kjernekapital og ansvarlig kapital gitt at Finanstilsynet har godkjent tilbakekjøp. Fullmakter skal kunne delegeres videre.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: *Forstanderskapet i Sparebanken Øst*

Fra: *Styret*

Dato: *5. mars 2026*

SAK 12/26 FULLMAKT TIL ADMINISTRASJONEN OM OPPTAK AV SENIOR ETTERSTILT GJELD

Det vises til vedlagte notat vedrørende fullmakt om opptak av senior etterstilt gjeld (SNP).

Styret i Sparebanken Øst fattet i møtet 10.02.26, sak 044/26, følgende vedtak:

«Styret anbefaler for forstanderskapet å gi administrasjonen fullmakt til opptak av ny senior etterstilt gjeld innenfor en ramme på 1,5 mrd. kroner.

Styret anbefaler for forstanderskapet å gi administrasjonen fullmakt til å kjøpe tilbake / innfri utestående senior etterstilt gjeld.

Administrasjonen gis fullmakt til å bestemme lånebeløp, tidspunkt, løpetid og øvrige betingelser for lånene.

Fullmakten gjelder i 18 måneder fra forstanderskapets vedtak.»

Forslag til vedtak:

Styrets vedtak av 10.02.26 godkjennes.

Sparebanken Øst

Til: Pål Strand

Fra: Kvamme, Vegard

Dato: 4. februar 2026

Re: Fullmakt om opptak av senior etterstilt gjeld (SNP)

Bakgrunn:

Sparebanken Øst har siden 26. august 2024 blitt vurdert av Finanstilsynet til ikke å inneha kritiske funksjoner. Denne vurderingen innebærer at banken ikke lenger vil ha fulle krav etter finansforetaksloven kapittel 20 med tilhørende forskrifter og rundskriv, herunder EBA GL 2022/1 om krisehåndterbarhet. Det følger videre at banken fortsatt vil ha krav til MREL, men uten krav til etterstilling. Dette betyr at banken ikke lenger trenger å oppfylle deler av kravet med gjeldsinstrumenter som er etterstilt ordinær seniorgjeld.

I henhold til finansforetaksloven § 11-2 første ledd og finansforetaksforskriften § 11-11 skal fullmakt til opptak av etterstilte gjeldsinstrumenter som kan brukes til å dekke minstekravet til konvertibel gjeld godkjennes av bankens Forstanderskap.

Tilpasning:

Kravet til risikovektet MREL er et minstebeløp som skal oppfylles av ansvarlig kapital og (tellende) gjeld. Kravet uttrykkes som en prosent av et (justert) risikovektet beregningsgrunnlag. Kravet består av et tapsabsorberingsbeløp og et rekapitaliseringsbeløp.

Tapsabsorberingsbeløpet tilsvarer summen av minstekravet til ansvarlig kapital og foretakets pilar 2-krav. Rekapitaliseringsbeløpet tilsvarer summen av minstekrav til ansvarlig kapital og foretakets pilar 2-krav. Siden overføring er den prefererte krisehåndteringsstrategien er markedstillitsbufferen fjernet fra rekapitaliseringsbeløpet, og det er heller ingen eksplisitte krav til etterstilling.

Iht. CRD artikkel 128 kan ikke den ansvarlige kapitalen som benyttes for å dekke det kombinerte bufferkravet samtidig benyttes til å dekke risikovektet MREL. Derfor vil det effektive behovet for instrumenter som kan oppfylle risikovektet MREL være summen av MREL-prosenten og det kombinerte bufferkravet (CBR).

Effektivt MREL-krav = $2 \times (\text{pilar 1} + \text{pilar 2}) + \text{kombinert bufferkrav}$

I perioden frem til 26.08.2024 hadde Sparebanken Øst krav til fullt MREL, inklusivt krav til etterstilling, og utstedte totalt MNOK 1.600 i senior etterstilte obligasjoner. Bankens tilstrekkelig MREL-tellende gjeld til å oppfylle krav til MREL uten bruk av senior etterstilte obligasjoner.

Bankens rating ble av Moody's oppgradert fra A2 til A1 med bakgrunn i bankens forventede utstedelse av senior etterstilt gjeld (SNP) som følge av fullt krav om MREL. Med utstedelse av senior etterstilte obligasjoner fikk banken en ny gjeldsklasse som tar tap før ordinær senior obligasjonsgjeld og innskudd fra kunder. Med et bortfall av senior etterstilt gjeld vil Moody's nedgradere banken tilbake til A2.

Banken ønsker ikke en nedgradering siden det hefter noe usikkerhet rundt hvilke effekter dette vil få for innlånskostnadene knyttet til bankens gjeldsinstrumenter totalt sett. Banken har derfor besluttet å opprettholde senior etterstilte obligasjonslån som gjeldsklasse inntil videre, og vil fremover holde gjeld som er subordinert ordinær senior obligasjonsgjeld tilsvarende minimum 5 % av forvaltningskapitalen. Dette samsvarer med den terskelen Moody's har satt for å opprettholde dagens rating.

Med dagens utestående volum av senior etterstilt gjeld har banken total etterstilt gjeld som utgjør 5,35 % av forvaltningskapitalen. Utover en økning i bankens forvaltningskapital vil det være forfall på utestående senior etterstilt gjeld som styrer behovet for opptak av ny etterstilt gjeld. Banken har utstående MNOK 900 som forventes innfridd de neste 12 månedene.

Konklusjon:

Gitt bankens vekstevne og forventet innfrielse av eksisterende obligasjonslån foreslås det derfor at styret ber om en fullmakt fra forstanderskapet om opptak av inntil 1,5 mrd. kroner i nye obligasjonslån som tilfredsstiller kriteriene til senior etterstilt gjeld (SNP) og at fullmakten vil være gjeldende i 18 måneder fra Forstanderskapets vedtak. Styret anbefales også å be om fullmakt til å kjøpe tilbake/ innfri utestående senior etterstilt gjeld.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: Forstanderskapet i Sparebanken Øst

Fra: Styret

Dato: 5. mars 2026

SAK 13/26 RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE I SPAREBANKEN ØST

Vedlagt følger reviderte retningslinjer for godtgjørelse i Sparebanken Øst. Banken har frem til nå hatt to retningslinjer; én i henhold til allmennaksjeloven og én i henhold til finansforetaksloven. Regelverkene er relativt sammenfallende, og retningslinjene er derfor nå slått sammen til én felles retningslinje.

Styret foreslår videre å ta inn et rammeverk for variabel lønn i retningslinjene. Dette for å gi økt fleksibilitet i bruken av godtgjørelser.

Forslag til vedtak:

Forstanderskapet godkjente retningslinjer for godtgjørelse i Sparebanken Øst

RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE I SPAREBANKEN ØST

Bankens retningslinjer for godtgjørelse er utarbeidet i henhold til lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) § 6-16a, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven), forskrift om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksforskriften), forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19.05.2020 og EBA's retningslinjer av 2. juli 2021 (EBA/GL/2021/04).

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, men fastsetter også særlige regler for ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil, som definert i punkt 5.1 nedenfor og for ledende personer. Ledende personer omfatter administrerende direktør, viseadministrerende direktør, øvrige medlemmer av toppledergruppen, avdelingssjef risikostyring og avdelingssjef etterlevelse. Retningslinjene omfatter også lønn og godtgjørelse til styrets medlemmer.

Etter at retningslinjene for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer ble behandlet av forstanderskapet den 24. mars 2022, har styret vedtatt følgende endringer:

- Retningslinjene for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer slås sammen med retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse i Sparebanken Øst
- Det er tatt inn krav til variabel godtgjørelse, herunder generelle krav, grunnlaget for vurderingen av fastsettelse av variabel godtgjørelse, utbetaling av variabel godtgjørelse og fradrag og tilbakebetaling, som legger til rette for at styret senere kan beslutte innføring av variabel godtgjørelse

Retningslinjene for så vidt gjelder lønn og annen godtgjørelse til ledende personer skal behandles og godkjennes av forstanderskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Disse retningslinjene ble godkjent av forstanderskapet den [dato] 2026.

Retningslinjene som er fremlagt for forstanderskapet skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettsider, sammen med resultatet av avstemningen og dato for vedtaket.

1. Hvordan retningslinjene fremmer bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

Sparebanken Øst har som visjon å være en ledende sparebank på det sentrale østlandsområdet. Bankens overordnede økonomiske mål er å være en lønnsom bank drevet etter forretningsmessige prinsipper. Det skal skapes økonomiske resultater i det enkelte år og over tid som bidrar til måloppnåelsen i konsernet.

Vi vil være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige betingelser for kompetente og ansvarsbevisste mennesker som bidrar aktivt til bankens resultater. Ansatte og ledende personer skal lønnes ut fra dyktighet, kompetanse, arbeidsinnsats, initiativ, samarbeidsevne og omstillingsevne. Dette skal bidra til at banken kan rekruttere og beholde

kvalifiserte medarbeidere slik at banken når sine mål og strategier. Sparebanken Øst har som mål at det skal betales lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn.

Fastlønn utgjør hovedinntekten til alle ansatte i Sparebanken Øst. Godtgjørelse utover fastlønn utgjør derfor en liten del av den ansattes inntekt. Dette gjelder også ledende personer. Dette støtter oppunder bankens økonomiske strategi og bæreevne, mål, bankens lave risikoprofil og langsiktige interesser. Videre bidrar det til å redusere interessekonflikter mellom banken, ansatte og kunder.

2. Typer godtgjørelser

Godtgjørelsen til ansatte i Sparebanken Øst, inkludert ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil og ledende personer, unntatt styret, kan i tillegg til fast lønn bestå av:

- Overskuddsdeling inntil halvannen månedslønn
- Pensjons- og forsikringsytelser
- Naturalytelser
- Engangsstillegg for tidsbegrenset arbeid
- Andre former for variabel godtgjørelse besluttet av styret innenfor rammen av disse retningslinjene

2.1 Fastlønn og generelle ordninger

Fastlønnen utgjør hovedinntekten for alle ansatte i Sparebanken Øst, inkludert ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil og ledende personer, med unntak for styremedlemmer.

Styret fastsetter lønn og godtgjørelse til administrerende direktør. Administrerende direktør fastsetter lønn og godtgjørelse til bankens direktører samt for avdelingssjef risikostyring og avdelingssjef etterlevelse. For andre ansatte som omfattes av disse retningslinjene fastsettes lønn i henhold til kapittel 3 i Sentralavtalen og kapittel 3 i Bedriftsavtalen for ansatte som er lønnet innenfor lønnsregulativet. Lønn og annen godtgjørelse for ansatte som er lønnet over lønnsregulativet fastsettes av administrerende direktør.

2.2 Variable godtgjørelser

Det foreligger en generell ordning for overskuddsdeling som gjelder alle ansatte i Sparebanken Øst. Grunnlaget for den generelle overskuddsdelingen er knyttet opp mot bankens overordnede målsetninger. De to målepunktene som benyttes er egenkapitalrentabilitet og netto vekst utlån i prosent. Disse vektes 50 prosent hver. Det er styret som hvert år beslutter hvorvidt ordningen skal komme til anvendelse det etterfølgende året.. Overskuddsdelingen utbetales kontant og kan maksimalt utgjøre halvannen månedslønn. Ordningen omfattes ikke av godtgjørelsesreglene jamfør Finanstilsynets rundskriv 2/2020.

Det er etablert rammer for et spareprogram i egenkapitalbevis for ansatte i Sparebanken Øst. Ansatte kan tegne seg for kjøp av egenkapitalbevis for inntil kr. 30.000 til en rabatt på

25 %. Det vil være 12 måneders bindingstid på egenkapitalbevisene kjøpt i programmet. Spareprogrammet vil være en alminnelig ordning i selskapet og omfatter alle ansatte inkludert ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil og ledende personer, unntatt styremedlemmer.

Styret kan beslutte innføring av andre godtgjørelser i form av bonus, opsjoner, tildeling av aksjer/egenkapitalbevis, tegningsretter eller andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer/egenkapitalbevis eller utvikling av aksje-/egenkapital kurser i banken eller konsernet innenfor rammen av disse retningslinjene.

2.3 Godtgjørelse til styremedlemmer

For styremedlemmer gis det kun godtgjørelse i form av et fast årlig kronebeløp. Dette kronebeløpet fastsettes årlig av forstanderskapet. Det tilfaller ingen annen godtgjørelse til styrets medlemmer. Ansatte som er medlem av styret, mottar kun et fast årlig kronebeløp for styrevervet. For øvrig mottar de fastlønn som ansatte, deltar i den generelle ordningen for overskuddsdeling og kan motta tilleggssytelser på lik linje med andre ansatte.

2.4 Pensjons- og forsikringsytelser

Bankens pensjonsordning skal være i samsvar med bankens forretningsstrategi, overordnede mål, verdier og langsiktige interesser. Ansatte i Sparebanken Øst opparbeider pensjonsrettigheter i henhold til de til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordninger. Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil og ledende personer, unntatt styremedlemmer i Sparebanken Øst inngår i de kollektive pensjonsordningene med pensjonsalder 70 år og pensjonsgrunnlag begrenset til 12G.

Sparebanken Øst har kollektive ytelsesordninger i Storebrand Livsforsikring AS. Ytelsesordningene er lukkede ordninger. Ansatte og ledende ansatte som tiltrådte før 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Fra 1. januar 2007 innførte Sparebanken Øst en kollektiv innskuddsbasert ordning. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Ansatte og ledende ansatt som tiltrådte etter 2007 er medlemmer av denne ordningen for lønn opp til 12G.

Individuelle, markedsbaserte pensjonsavtaler for lønn over 12G kan inngås av styret for administrerende direktør og av administrerende direktør for medlemmer av toppledergruppen.

Alle ansatte i Sparebanken Øst tilbys lovpålagte forsikringsordninger samt enkelte ikke-lovfestede ordninger, herunder helseforsikring.

2.5 Naturalytelser

Ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil og ledende personer, unntatt styremedlemmer i Sparebanken Øst kan motta naturalytelser som er vanlige i banken og i sammenliknbare stillinger, for eksempel:

- Låne-, innskudds- og forsikringsprodukter til ansattbetingelser
- Fri telefon og bredbånd
- Avis
- Firmabil

2.6 Engangstillegg for tidsbegrenset arbeid

Engangstillegg kan i henhold til Bedriftsavtalens kap. 4.3 utbetales til ansatte for tidsbegrenset arbeid som deltakelse i prosjektarbeid, spesiell arbeidsbelastning, arbeid av spesiell karakter. Engangstillegget gis i form av et kronebeløp. Innstilling til utbetaling av engangstillegg skal skje skriftlig til administrerende direktør eller hovedtillitsvalgt. Innstillingen behandles av ansettelsesutvalget.

Administrerende direktør kan beslutte individuelle godtgjørelser til ledende ansatte i form av engangstillegg for tidsbegrenset arbeid som deltakelse i prosjektarbeid, spesiell arbeidsbelastning, arbeid av spesiell karakter og lignende.

3. Oppsigelse og etterlønnssordninger

Administrerende direktør har avtalt etterlønn på 3 år i henhold til gitte forutsetninger. Oppsigelsestid for administrerende direktør er 6 måneder.

Det er ingen generelle etterlønnssordninger for andre ledende personer. Administrerende direktør kan avtale etterlønnssordninger for medlemmer av toppledergruppen og administrasjonsutvalget (AU) for en periode på inntil 2 år. Oppsigelsestid for medlemmer i toppledergruppen og administrasjonsutvalget er normalt 6 måneder.

4. Ansvar, roller og beslutningsprosess for etablering, revidering og gjennomføring av retningslinjene og for styring og kontroll av godtgjørelsesrisiko

4.1 Styret

Styret har det overordnede ansvaret for håndtering av risikoer som er forbundet med variabel godtgjørelse. Styret utarbeider forslag til retningslinjer for godtgjørelser til ansatte og ledende personer. Disse retningslinjene skal behandles og godkjennes av forstandskapet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Vesentlige endringer i retningslinjene skal beskrives og forklares. Øvrige endringer kan vedtas av styret.

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene for å tilfredsstille bankens langsiktige interesser, økonomiske bæreevne, eller for å sikre bankens finansielle levedyktighet. Dette kan f.eks. være knyttet til endringer i bankens ledelse, konsernstruktur, organisasjon, eierskap eller virksomhet som krever ekstraordinær innsats fra ledende ansatte. Avvik må være innenfor bestemmelsene i finansforetaksloven kapitel 15 med forskrift.

Styret skal videre vurdere og overvåke effektene av endringer og unntak i godtgjørelsespolitikken. Prosedyrer for å fastsette godtgjørelse skal være veldokumentert og transparente internt.

Styret skal utarbeide rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i samsvar med forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer gjeldende.

4.2 Godtgjørelsesutvalg

Styret har oppnevnt et godtgjørelsesutvalg som skal vurdere om godtgjørelsespolitikken i Sparebanken Øst og datterselskaper er passende, herunder påse at retningslinjer for godtgjørelse følges og etterleves. Her kan utvalget innhente innspill og vurderinger fra bankens kontrollfunksjoner.

Utvalget har følgende hovedoppgaver:

- Forberede for styret retningslinjer for, og saker om, godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil
- Vurdere om godtgjørelsesordningen er passende og i samsvar med forskriften om godtgjørelsesordninger i finansforetak samt vurdere og godtgjørelsesordningen praktiseres i henhold til styrevedtatte retningslinjer som gjelder for hele foretaket og datterselskaper
- Minst en gang i året utarbeide en rapport til bankens styre, med godtgjørelsesutvalgets vurdering av bankens etterlevelse på området, samt en oversikt over utvalgets arbeid gjennom året
- Forberede styrets «Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer» i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 b.

Godtgjørelsesutvalget skal bestå av medlemmer fra styret hvorav ett av medlemmene skal være ansattes representant. I tillegg skal HR-sjef inneha sekretærfunksjonen i utvalget. Styret velger selv hvem som skal sitte i godtgjørelsesutvalget og utpeker dets leder.

Godtgjørelsesutvalget møter etter innkalling fra leder i utvalget. Leder avgjør hvor ofte utvalget skal møtes og setter opp sakliste som sendes ut før møtet.

5. Nærmere krav til variabel godtgjørelse for ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil

5.1 Innledning

Variabel godtgjørelse til ansatte med vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil, skal i tillegg oppfylle kravene i dette punkt 5.

Følgende ansatte regnes for å ha vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil:

Administrerende direktør
Viseadministrerende direktør
Medlemmer i toppledergruppen

Avdelingssjef risikostyring
Avdelingssjef etterlevelse

Styret har ansvar for å påse at banken til enhver tid definerer hvilke kategorier av ansatte som regnes å ha vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil. Listen skal til enhver tid holdes oppdatert, i tillegg til å være gjenstand for styrets regelmessige gjennomgang av retningslinjen, jf. punkt 4.1.

5.2 Generelle krav til variabel godtgjørelse

Følgende krav gjelder generelt for variabel godtgjørelse:

- Total variabel godtgjørelse skal ikke redusere bankens evne til å styrke sitt kapitalgrunnlag.
- Godtgjørelsen skal baseres på en kombinert vurdering av personens finansielle og ikke-finansielle resultater for den aktuelle forretningsenheten, samt bankens totale resultater. Resultatvurderingen skal baseres på en periode på minst 2 år.
- Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert. Variabel godtgjørelse skal aldri utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen.
- Metoden for måling av resultater som legges til grunn for beregningen av variabel godtgjørelse, skal justeres for alle former for eksisterende og fremtidige risikoer, og det skal tas hensyn til kostnadene til nødvendig kapital og likviditet.
- Fordelingen av variable godtgjørelseselementer internt i banken skal også ta hensyn til alle former for eksisterende eller fremtidige risikoer.
- Ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som undergraver den risikoreduserende effekten av godtgjørelsesordningen, eller som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.
- Ansatte som utfører kontrollfunksjoner skal godtgjøres i samsvar med måloppnåelse knyttet til deres funksjoner uavhengig av resultatet i forretningsområdet de kontrollerer.
- Sluttvederlag (etterlønn) ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd overtid, og utformes slik at manglende resultater eller forsømmelser ikke blir belønnet.

5.3 Grunnlaget for vurderingen av fastsettelse av variabel godtgjørelse

Vurdering av den ansattes resultat:

For vurdering av den ansattes resultater skal banken legge til grunn både finansielle og ikke-finansielle resultater. Det skal legges vekt på bankens langsiktige finansielle mål, strategiske finansielle og ikke-finansielle mål, samt et diskresjonært godtgjørelseselement. I den diskresjonære vurderingen skal det hensyntas god ledelse, samhandling, etterlevelse av bankens verdigrunnlag og relevante lover, forskrifter, rutiner, retningslinjer og god forretningsskikk, samt eventuelle spesielle fokusområder for det aktuelle året.

Vurdering av bankens resultat:

Normalisert avkastning beregnet over minst to år og regnskapsresultater over minst to år justert for konjunktursykluser skal legges til grunn for vurdering av bankens resultat.

5.4 Utbetaling av variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse skal bare utbetales eller overføres med bindende virkning til den ansatte dersom det er forsvarlig ut fra bankens samlede økonomiske stilling, og berettiget ut fra bankens, den aktuelle forretningsenhetens og den ansattes resultater.

Variabel godtgjørelse skal ikke utbetales gjennom eierandeler i tilknyttede selskaper (indre selskap), eller gjennom andre finansielle ordninger eller metoder som innebærer en omgåelse av reglene om godtgjørelse.

5.5 Fradrag i variabel godtgjørelse og tilbakebetaling

Dersom banken har et svakt eller negativt resultat, skal samlet variabel godtgjørelse reduseres vesentlig, sett hen til både nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetaling av tidligere opptjente beløp blant annet gjennom fradrags- og tilbakebetalingsordninger.

Det skal fastsettes spesifikke kriterier for fradrag i og tilbakebetaling av inntil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelsen. Slike kriterier skal omfatte situasjoner der den ansatte deltok i eller var ansvarlig for adferd som resulterte i et betydelig tap for banken, eller hvor den ansatte ellers ikke opptrådte på en egnet og hensiktsmessig måte.

6. Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i henhold til Allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Revisor skal, før rapporten behandles i forstanderskapet, kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter lov og forskrift.

Det skal holdes en rådgivende avstemming over rapporten i forstanderskapet.

SAK TIL FORSTANDERSKAPET

Til: *Forstanderskapet i Sparebanken Øst*

Fra: *Styret*

Dato: *5. mars 2026*

SAK 14/26 VALG

Valgkomiteen har bestått av følgende:

Frank Borgen
Cato Brekke
Ole Jørgen Smedsrud
Thor S. Syvaldsen
Ann Kristin Plomås, ansatt

Vedlagt følger innstilling fra forstanderskapets valgkomite.

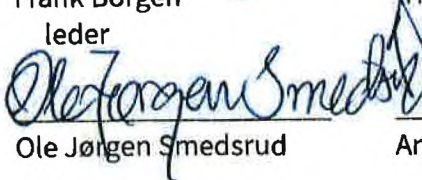
INNSTILLING FRA VALGKOMITEEN FOR FORSTANDERSKAPET – 2026

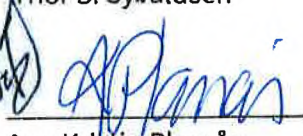
VERV:	INNSTILLING:	VELGES FOR:	
Forstanderskapet			
Leder	May-Britt Andersen	Ett år	gjv
Nestleder	Lars M. Lunde	Ett år	gjv
Styret			
Styremedlem	Lina Andal Sørby	To år	gjv
Styremedlem	Ole B. Hoen	To år	gjv
Styremedlem	Cecilie Hagby	To år	gjv
1. Varamedlem	Richard Tandberg Olsen	Ett år	ny
2. Varamedlem	Rune Isachsen	Ett år	gjv
3. Varamedlem	Liv B. Østberg	Ett år	gjv
4. Varamedlem	Magne Borgersen	Ett år	gjv
5. Varamedlem	Turid S. Thomassen	Ett år	gjv
<i>Innstilt av de ansatte:</i>			
Medlem	Camilla Schenk	Ett år	ny
Medlem	Brynulf Kopperud	To år	ny
Varamedlem	Bente Thon Pettersen	To år	ny
Varamedlem	Håvard Saastad	To år	ny
Valgkomite for forstanderskapet			
Medlem	Cato Brekke	To år	gjv
Medlem	Ole Jørgen Smedsrud	To år	gjv
Medlem	Thor S. Syvaldsen	To år	gjv
Varamedlem	Thomas F. Halvorsen	To år	gjv
Varamedlem	Erlend Ramnefjell	To år	gjv
<i>Innstilt av de ansatte:</i>			
Varamedlem	Silje Wold Rørvik	To år	ny


Frank Borgen
leder


Thor S. Syvaldsen


Cato Brekke


Ole Jørgen Smedsrud


Ann Kristin Plomås

PROTOKOLL FRA MØTE I VALGKOMITEEN FOR INNSKYTERE I SPAREBANKEN ØST

Møte i valgkomiteen ble avholdt 09/12/2025 i Sparebank Øst sine lokaler i Drammen, etter innkalling sendt medlemmene 11/10/2025.

Tilstede: Gun Tove Kjenseth, Silje Therese Nyhus og Øyvind Skaugrud (leder)

04/25 Innstilling til forstandskapet av medlemmer og varamedlemmer, samt leder til valgkomiteen for innskytere.

Medlem og varamedlem fra Nedre Eiker er ikke på valg.

Medlemmer og varamedlemmer for Øvre Eiker og Drammen er på valg for perioden 2026-2028.

Komiteen innstiller énstemmig på :

Øvre Eiker: Medlem - Gun Tove Kjenseth (gjenvalg)

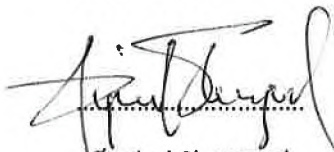
Varamedlem – Nils Skarra (gjenvalg)

Drammen: Medlem - Silje Therese Nyhus (gjenvalg)

Varamedlem - Steinar Solbakken (gjenvalg)

Leder for valgkomiteen: Øyvind Skaugrud (gjenvalg)

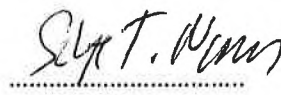
09.12.2025



Øyvind Skaugrud



Gun Tove Kjenseth



Silje Therese Nyhus

INNSTILLING FRA VALGKOMITEEN FOR EGENKAPITALBEVISEIERE

Komiteen består av: Lars M. Lunde (leder), Sverre Nedberg, Odd Reidar Øie og Frank Borgen.

Komiteen har avholdt 2 møter - ett fysisk og ett på Teams – 21.10.25 og 11.12.25.

Innstilling - medlemmer av valgkomiteen for egenkapitalbevisiere for to år

Sverre Nedberg 2026-2028

Odd Reidar Øie 2026-2028

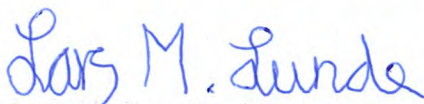
Innstilling - varamedlemmer av valgkomiteen for egenkapitalbevisiere for to år

Hulda Tronstad 2026 - 2028

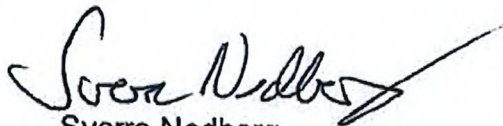
Per Fjeld-Olsen 2026 - 2028

Alle kandidater er forespurt og har takket ja til valgene.

11. desember 2025



Lars M. Lunde - leder



Sverre Nedberg



Odd Reidar Øie



Frank Borgen