

Saksliste til representantskapets møte 26. mars 2026:

- 1. Åpning av møtet v/ representantskapets leder**
- 2. Valg av to personer til å signere protokollen sammen med møtelederen**
- 3. Godkjenning av innkalling og saksliste**
- ./.** **4. Fastsette eksterntrevisors godtgjørelse for 2025**
- ./.** **5. Godkjenning av årsregnskapet for 2025**
- ./.** **6. Fullmakt til opptak av ansvarlig kapital og etterstilt gjeld, samt fullmakt til innfrielse av utestående ansvarlig kapital og etterstilt gjeld**
- ./.** **7. Fullmakt til tilbakekjøp av egenkapitalbevis**
- ./.** **8. Endring av vedtektene § 4-1**
- ./.** **9. Endring av vedtektene § 9-1**
- ./.** **10. Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2025 til veiledende avstemming**
- ./.** **11. Endring i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer**
- ./.** **12. Valg av eksterntrevisor**
- ./.** **13. Valg v/representantskapets valgkomité**
- ./.** **14. Honorarfastsettelser v/representantskapets valgkomité**
- ./.** **15. Valg v/egenkapitalbeviserierne valgkomité**
- 16. Eventuelt**

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 05.03.2026

SAK: EKSTERNREVISORS GODTGJØRELSE FOR 2025

Eksternrevisor er godtgjort etter regning for 2025 med kr 3.997.535

Forslag til vedtak:

Representantskapet fastsatte revisjonshonoraret til Deloitte AS til kr 3.997.535 for revisjon av SpareBank 1 Østlandet, for regnskapsåret 2025. Merverdiavgift er inkludert.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 05.03.2026

SAK: GODKJENNELSE AV ÅRSREGNSKAPET 2025

I overensstemmelse med finansforetaksloven og bankens vedtekter foreslår styret at representantskapet godkjenner det framlagte årsregnskapet til SpareBank 1 Østlandet for 2025 med noter og beretninger.

Styret foreslår overfor bankens representantskap et kontantutbytte på 12,70 per egenkapitalbevis, totalt 1.725 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbevisene tilsvarende 70 prosent av konsernresultat (majoritetens andel) etter eierbrøken i tråd med bankens utbyttepolitikk.

Videre foreslår styret overfor bankens representantskap et kundeutbytte på 582 mill. kroner. Kundeutbyttedmidler som ikke er avhentet innen 31. desember 2026 overføres til SpareBank 1 Østlandets gavemidler.

Utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 792 mill. kroner og 290 mill. kroner, samt at det gjøres avsetning til gavemidler 36 mill. kroner og at det til gavefondet avsettes 15 mill. kroner.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok det endelige årsregnskapet og styrets årsberetning for 2025.

Representantskapet vedtok følgende disponering av årsresultatet for 2025:

- ***Det disponeres et kontantutbytte på 12,70 kroner per egenkapitalbevis, totalt 1.725 mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad til egenkapitalbevisene tilsvarende 70 prosent av konsernresultat (kontrollerende eierinteresser sin andel) i tråd med bankens utbyttepolitikk.***
- ***Det disponeres et kundeutbytte på 582 mill. kroner. Kundeutbyttedmidler som ikke er avhentet innen 31. desember 2026 overføres til SpareBank 1 Østlandets gavemidler.***
- ***Utjevningsfondet og grunnfondet tilføres henholdsvis 792 mill. kroner og 290 mill. kroner.***
- ***Det gjøres avsetning til gavemidler (gjeld) på 36. mill. kroner og til gavefondet (egenkapital) avsettes det 15. mill. kroner.***

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 25.02.2026

SAK: FULLMAKT TIL OPPTAK AV ANSVARLIG KAPITAL OG ETTERSTILT GJELD,
SAMT FULLMAKT TIL INNFRIELSE AV UTESTÅENDE ANSVARLIG
KAPITAL OG ETTERSTILT GJELD

Bakgrunn

I henhold til finansforetaksloven § 11-2 skal vedtak om opptak av ansvarlig kapital fattes i representantskapet.

Representantskapet i SpareBank 1 Østlandet fattet 27. mars 2025 følgende vedtak:

«Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ansvarlige kapital. Dette kan gjøres ved opptak innenfor en eller flere av nedenstående kategorier lån:

- a) Ansvarlig lån på inntil kr 2 000 000 000,-*
- b) Evigvarende fondsobligasjonslån på inntil kr 2 000 000 000,-*

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ny etterstilt gjeld som kan konverteres til ny egenkapital:

Etterstilt gjeld på inntil kr 4 000 000 000,-

Lånene, a), b) og c), kan tas opp i norske kroner eller utenlandsk valuta.

Styret gis videre fullmakt til å søke Finanstilsynet om å innløse, innfri, tilbakebetale eller kjøpe tilbake ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld. Fullmakten gjelder frem til 31. desember 2026. Alle tidligere styrefullmakter til opptak av fondsobligasjon, ansvarlige lån og øvrig subordinert gjeld tilbakekalles.»

Styret ber med dette representantskapet om ny fullmakt for opptak av ansvarlig kapital, fullmakt for utstedelse av øvrig etterstilt konvertibel gjeld, samt fullmakt til å søke Finanstilsynet om å tilbakebetale ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld.

Utestående ansvarlig kapital og behov for utstedelse av ny ansvarlig kapital
Ansvarlig lån:

Banken tok i 2025 opp 400 millioner kroner i ansvarlig lån. Låneopptaket var begrunnet i økt behov som følge av vekst, samt å bedre utnytte mulighetsrommet for optimal bruk av ansvarlig lån i sammensetningen av total ansvarlig kapital. Låneopptaket ga en netto økning på 400 millioner kroner i utestående ansvarlig kapital.

Ved utgangen av 2025 hadde banken følgende ansvarlige lån utestående:

<u>ISIN</u>	<u>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</u>	<u>Endelig forfallsdato</u>	<u>Nominelt beløp</u>
NO0012518234	10.05.2027	10.08.2032	50.000.000
NO0012720939	12.10.2027	12.01.2033	500.000.000
NO0012843053	22.08.2028	22.11.2033	500.000.000
NO0013153411	16.05.2029	16.08.2034	500.000.000
NO0013214031	23.07.2029	23.10.2034	150.000.000
NO0013256156	12.09.2029	12.12.2034	500.000.000
NO0013576413	04.09.2030	04.12.2035	400.000.000
NO0012518234	10.05.2027	10.08.2032	50.000.000
Totalt			2.600.000.000

Banken har ingen forfall på ansvarlige lån i 2026. Behovet for nye utstedelser av ansvarlig lån gjennom 2026 vil derfor avhenge av bankens vekst, løpende inntjening og utbytteutbetalinger.

Fondsobligasjoner:

I løpet av 2025 ble det tatt opp 400 millioner kroner i et fondsobligasjonslån. Låneopptaket var begrunnet i økt behov som følge av vekst, refinansiering av et lån på 350 millioner kroner, samt å bedre utnytte mulighetsrommet for bruk av fondsobligasjoner i sammensetningen av total ansvarlig kapital.

Ved utgangen av 2025 hadde banken følgende evigvarende fondsobligasjonslån utestående:

<u>ISIN</u>	<u>Første mulighet for innfrielse (Calldato)</u>	<u>Endelig forfallsdato</u>	<u>Nominelt beløp</u>
NO0011108896	29.09.2026	Evigvarende	350.000.000
NO0013162776	22.05.2029	Evigvarende	500.000.000
NO0013214130	23.07.2029	Evigvarende	100.000.000
NO0013261107	18.09.2029	Evigvarende	500.000.000
NO0013568006	20.08.2030	Evigvarende	400.000.000
Totalt			1.850.000.000

Det vil være behov for å refinansiere fondsobligasjonen som innfrielse (call) i september 2026. Ut over dette vil behovet for nye utstedelser av fondsobligasjoner gjennom året avhenge av bankens vekst, løpende inntjening og utbytteutbetalinger.

For å sikre tilstrekkelig handlingsrom for å tilfredsstille regulatoriske kapitalkrav, optimalisere kapitalstrukturen, hensynta usikkerhet i fremtidig vekst, inntjening og utbytteutbetalinger, ber derfor styret representantskapet om en ny fullmakt for opptak av inntil 2 000 millioner kroner i ansvarlig lån og inntil 2 000 millioner kroner i evigvarende fondsobligasjonslån.

MREL (Minimum Requirement for Own Funds and Eligible Liabilities)

SpareBank 1 Østlandets minstekrav til summen av ansvarlig kapital og konvertibel gjeld er pr utgangen av 2025 satt til 28,7 % av «justert beregningsgrunnlag», slik det er definert i kapitaldekningsregelverket. Dette løses ved å utstede såkalt etterstilt gjeld, i praksis obligasjoner med lavere prioritet enn ordinære senior obligasjoner.

Banken tok gjennom 2025 opp 3.500 millioner kroner i senior etterstilt gjeld. I samme periode har det forfalt 2.500 millioner kroner, det ga en netto økning på 1.000 millioner kroner. Ved utgangen av 2025 hadde banken 10.750 millioner kroner utestående i senior etterstilt gjeld. Det vil være behov for å refinansiere forfall gjennom 2026 og for øvrig sikre tilstrekkelig volum av etterstilt gjeld for å dekke bankens vekst.

Styret ber derfor representantskapet om en fullmakt for opptak av ny etterstilt gjeld på 4 000 millioner kroner.

Forslag til vedtak:

I overensstemmelse med finansforetaksloven § 11-2, som sier at «Vedtak om eller fullmakt til å oppta ansvarlig kapital treffes av generalforsamlingen med flertall som for vedtektsendring», samt Finanstilsynets tolkning av samme paragraf vedrørende opptak av konvertibel etterstilt gjeld, traff representantskapet slikt vedtak:

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ansvarlige kapital. Dette kan gjøres ved opptak innenfor en eller flere av nedenstående kategorier lån:

- a) Ansvarlig lån på inntil kr 2 000 000 000,-***
- b) Evigvarende fondsobligasjonslån på inntil kr 2 000 000 000,-***

Styret i SpareBank 1 Østlandet gis fullmakt til å utstede ny etterstilt gjeld som kan konverteres til ny egenkapital:

- c) Etterstilt gjeld på inntil kr 4 000 000 000,-***

Lånene, a), b) og c), kan tas opp i norske kroner eller utenlandsk valuta.

Styret gis videre fullmakt til å søke Finanstilsynet om å innløse, innfri, tilbakebetale eller kjøpe tilbake ansvarlig kapital og etterstilt konvertibel gjeld.

Fullmakten gjelder frem til 31. desember 2027.

Alle tidligere styrefullmakter til opptak av fondsobligasjon, ansvarlige lån og øvrig subordinert gjeld tilbakekalles.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 25.02.2026

SAK: FULLMAKT TIL TILBAKEKJØP AV EGENKAPITALBEVIS

Innledning

Det vises til sak om «Tilbakekjøp av egenkapitalbevis» i representantskapet 27. mars 2025 hvor representantskapet fattet følgende vedtak:

- 1) Banken kan i en eller flere omganger erverve og/eller ta pant i egenkapitalbevis med samlet pålydende inntil NOK 339 651 810, tilsvarende 5 % av bankens vedtektsfestede eierandelskapital på beslutningstidspunktet i representantskapet.*
- 2) Det beløp som skal betales for hvert egenkapitalbevis som erverves skal være minimum NOK 1 og maksimalt NOK 250.*
- 3) Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten skal blant annet kunne benyttes til bruk for spareordning for bankens ansatte.*
- 4) Fullmakten kan benyttes fra det tidspunkt den er godkjent av Finanstilsynet, og representantskapets beslutning i tillegg er registrert i Foretaksregisteret. Fullmakten erstatter gjeldende fullmakt fra det tidspunkt representantskapets beslutning er registrert i foretaksregisteret.*
- 5) Fullmakten skal gjelde til 31.12.2026 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2026, likevel senest 30. juni 2026.*

En videreføring av adgangen til tilbakekjøp krever et nytt vedtak i representantskapet om styrefullmakt samt godkjenning fra Finanstilsynet.

En mulig forlengelse av spareordningen for bankens ansatte i bankens egenkapitalbevis medfører et ønske om at fullmakten får en varighet frem til utgangen av 2027 for dette bruksområdet. Fullmakten tidsbegrenses frem til neste ordinære representantskapsmøte for øvrig bruk. Dette er i tråd med tidligere års praksis.

Prisintervallet for tilbakekjøp ved representantskapets behandling 27. mars 2025 ble fastsatt til 1-250 kroner per egenkapitalbevis. Dette prisintervallet har over tid økt i tråd med utviklingen i kursen til SPOL. I lys av den senere tids kursutvikling er det ønskelig med en økning i beløpsgrensen til 300 kroner per egenkapitalbevis. Økningen foreslås for å unngå at banken havner i en situasjon hvor det må innkalles til et ekstraordinært representantskapsmøte for å kunne honorere spareordningen for de ansatte ved fortsatt sterk kursutvikling i SPOL.

Det foreslås at fullmakten fremdeles knyttes til 5 % av vedtektsfestet eierandelskapital på tidspunktet for avholdelse av representantskapsmøtet.

Nærmere om forslaget til tilbakekjøp av egenkapitalbevis

Det følger av finansforetaksloven § 10-5 (2) jf. allmennaksjeloven § 9-4 at representantskapet med flertall som for vedtektsendringer kan vedta å gi styret fullmakt til å erverve egne egenkapitalbevis i samsvar med reglene i allmennaksjeloven (asal.) § 9-2, annet og tredje ledd, § 9-3 annet punktum samt §§ 9-4 - 9-8. Banken kan erverve egenkapitalbevis slik at bankens beholdning av egenkapitalbevis etter ervervet ikke overstiger 10 prosent av vedtektsfastsatt eierandelskapital. Det kan kun erverves egne egenkapitalbevis dersom bankens frie egenkapital etter den siste fastsatte balansen overstiger vederlaget som skal ytes for egenkapitalbevisene.

De nærmere rammene for fullmakten følger av allmennaksjeloven § 9-4. Fullmakten skal gjelde for et bestemt tidsrom, som ikke kan være lenger enn to år. Fullmakten skal angi den høyeste pålydende verdien av de egenkapitalbevis banken i alt kan kjøpe, og det minste og høyeste beløp som kan betales for egenkapitalbevisene. Representantskapet skal også angi på hvilke måter erverv og avhendelse av egne egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten kan ikke benyttes før den er godkjent av Finanstilsynet og registrert i Foretaksregisteret.

På denne bakgrunn ber styret representantskapet om fullmakt til å kjøpe tilbake egenkapitalbevis på nærmere vilkår som framgår av forslaget til vedtak nedenfor.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok følgende om erverv av egne egenkapitalbevis:

- 1) Banken kan i en eller flere omganger erverve og/eller ta pant i egenkapitalbevis med samlet pålydende inntil NOK 339 651 810, tilsvarende 5 % av bankens vedtektsfestede eierandelskapital på beslutningstidspunktet i representantskapet.***
- 2) Det beløp som skal betales for hvert egenkapitalbevis som erverves skal være minimum NOK 1 og maksimalt NOK 300.***
- 3) Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten skal blant annet kunne benyttes til bruk for spareordning for bankens ansatte.***
- 4) Fullmakten kan benyttes fra det tidspunkt den er godkjent av Finanstilsynet, og representantskapets beslutning i tillegg er registrert i Foretaksregisteret. Fullmakten erstatter gjeldende fullmakt fra det tidspunkt representantskapets beslutning er registrert i foretaksregisteret.***
- 5) Fullmakten skal gjelde til 31.12.2027 i det tilfellet den benyttes i sammenheng med spareordning for bankens ansatte. For øvrig bruk skal varigheten være til ordinært representantskapsmøte i 2027, likevel senest 30. juni 2027.***

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 12.02.2026

SAK: ENDRING AV VEDTEKTENE § 4-1 - ANTALL VARAMEDLEMMER I STYRET
REDUSERES FRA 5 TIL 4

Bakgrunnen for forslaget er en anmodning fra representantskapets valgkomite.

Forslaget omfatter ikke de ansattes to varamedlemmer og heller ikke de to varamedlemmene som representerer egenkapitalbeviserne, hhv Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Sparebankstiftelsen Hedmark.

Fra valgkomiteen er det vist til at det femte varamedlemmet svært sjeldent har blitt innkalt til å møte i styret. I løpet av 2024 – 2025 har varamedlemmet ikke blitt innkalt. Komiteen har erfart at det er krevende å finne egnete personer til et varaverv som har begrenset mulighet til deltakelse. Det er også erfart at varamedlem har frasagt seg gjenvalg fordi vervet ikke har gitt mulighet til deltakelse. Det er også slik at de fleste sammenlignbare banker har færre varamedlemmer enn vår bank og i mange tilfeller kun varamedlemmer for de ansatte.

Endringen vil kreve en mindre endring i vedtektene § 4-1 første ledd ved at antallet varamedlemmer endres fra 5 til 4.

Hvis vedtektsendringen vedtas i mars 2026 er det avklart med det aktuelle varamedlemmet at han på samme tid vil fratre vervet.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok å endre vedtektene § 4-1 til følgende:

«§ 4-1 Styret

Styret består av minst 7 og maksimalt 9 medlemmer med 4 varamedlemmer valgt av representantskapet.

Leder og nestleder velges av representantskapet ved særskilte valg. 2 medlemmer og 2 varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Samtlige valgte medlemmer og varamedlemmer velges for 2 år. Av de valgte medlemmer uttrer halvparten hvert år, etter tjenestetid eller loddtrekning. Loddtrekningen foretas av valgkomiteen. Uttredende medlemmer og varamedlemmer kan gjenvelges, jfr. dog kap.9».

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 12.02.2026

SAK: ENDRING AV VEDTEKTENE § 9-1 - HØYESTE ALDERSGRENSE ØKES
FRA 70 TIL 72 ÅR

Bakgrunnen for forslaget er endringen i arbeidsmiljøloven § 15-13 bokstav a nr (1) om opphør av arbeidsforhold grunnet alder, der aldersgrensen er øket fra 70 til 72 år.

Lovendringen trådte i kraft 01.01.2026.

Bestemmelsen lyder nå slik: «Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.»

Lovendringen får den virkning at banken må endre sine vedtekter for å være i samsvar med loven.

Videre foreslås en modernisering av språket i vedtektsbestemmelsen ved at ordet «tjenestemenn» strykes slik at vedtektsbestemmelsen framstår kjønnsnøytral.

Etter endring vil § 9-1 lyde som følger: (endringsmarkert)

§ 9-1 Høyeste aldersgrense ~~for tjenestemenn~~

Høyeste aldersgrense for administrerende direktør og andre fast ansatte ~~tjenestemenn~~ er ~~70~~ 72 år.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok endring av vedtektene § 9-1 til følgende:

«§ 9-1 Høyeste aldersgrense

Høyeste aldersgrense for administrerende direktør og andre fast ansatte er 72 år.»

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 05.03.2026

SAK: RAPPORT OM GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER 2025 TIL
VEILEDENDE AVSTEMMING

Nye retningslinjer og rapport om lønn og godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper trådte i kraft i 1. januar 2021 og erstattet de gjeldende reglene om retningslinjer for lønnspolitikken. Dette reguleres i allmennaksjeloven § 6-16a og b, og ny forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Allmennaksjeloven § 6-16 b innebærer krav om at styret for hvert regnskapsår skal utarbeide en rapport om godtgjørelse til ledende personer. Rapporten skal omhandle etterlevelse av «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer» vedtatt av representantskapet, og det skal gis en samlet oversikt over utbetalt og inntektende lønn og godtgjørelse som omfattes av retningslinjene.

Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår. Representantskapet skal avholde en rådgivende avstemming over rapporten. Dette innebærer at representantskapet ikke skal godkjenne rapporten, men kan gi sine synspunkter.

I påfølgende årsrapport skal styret redegjøre for hvordan eventuelle råd og synspunkter fra representantskapet er hensyntatt. Rapporten skal være tilgjengelig på bankens nettside. Revisor skal før rapporten behandles i representantskapet kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter lov og forskrift.

Styret har på denne bakgrunn utarbeidet en rapport om godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2025. Ledende personer omfatter medlemmer av styret, konsernsjef og konsernledelsen.

Revisor har kontrollert rapporten for 2025 og har ikke kommet med merknader.

Forslag til vedtak:

Representantskapet avholdt rådgivende avstemming over Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2025 og sluttet seg til rapporten uten ytterligere merknader.

Vedlagt saken følger:

- Rapport om fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer for 2025

Rapport godtgjørelse ledende personer 2025 SpareBank 1 Østlandet



Innhold

1	Bakgrunn	3
1.1	Formål med godtgjøringsordningen	3
1.2	SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2025	3
2	Overordnet utvikling i godtgjørelse	4
2.1	Styret.....	4
2.2	Ledelsen	4
2.3	Tilbakemelding fra aksjonærene.....	5
3	Godtgjørelse til Styret	5
3.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	5
3.2	Godtgjørelsessammensetning	5
3.3	Styre- og komitéhonorar for 2024 og 2025	5
3.4	Godtgjørelse til styret for 2024 og 2025.....	6
3.5	Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017-2025	8
4	Godtgjørelse til ledelsen.....	9
4.1	Godtgjørelsesprinsipper.....	9
4.2	Generelt om godtgjørelse til ledende personer	9
4.3	Elementer i godtgjørelse til ledende personer	10
4.4	Godtgjørelse til ledende personer for 2024 og 2025.....	11
4.5	Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017-2025.....	12
5	Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2025	13
6	Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene	13
7	Oppsummering.....	13
7.1	Styreerklæring.....	14
7.2	Revisorerklæring	15

1 Bakgrunn

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

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

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

1.1 Formål med godtgjøringsordningen

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

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

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

1.2 SpareBank 1 Østlandet sitt resultat for 2025

SpareBank 1 Østlandet oppnådde i 2025 et konsernresultat etter skatt på 3 549 mill. kroner mot 3 356 mill. kroner i 2024. Egenkapitalavkastningen for 2025 ble 13,9 prosent mot 15,8 prosent for 2024.

Kunder har fortsatt behov for lån til sine ulike prosjekter, og utlånsveksten i konsernet, inklusive utlån overført til kredittforetakene, var 7,3 mrd. kroner tilsvarende 3,2 (16,4) prosent. Sparingen blant kunder er fortsatt god og ble 7,0 mrd. kroner tilsvarende 5,4 (20,4) prosent siste 12 måneder.

Ved utgangen av året var ren kjernekapitaldekning på 17,6 prosent. Dette er godt over det regulatoriske kravet på 14,9 prosent.

Styret foreslår overfor bankens representantskap en utdeling på 2 358 (1 912) mill. kroner. Dette gir en utdelingsgrad på 70 (60) prosent av majoritetens andel av konsernresultatet. Kontantutbyttet blir på 12,7 (10,3) kroner per egenkapitalbevis, totalt 1 725 (1 399) mill. kroner.

Videre foreslår styret overfor bankens representantskap et kundeutbytte på 582 (470) mill. kroner og en avsetning på 51 (42) mill. kroner til gaver. Utjevningsfondet og grunnfondet foreslås tilført henholdsvis 792 (502) mill. kroner og 290 (279) mill. kroner.

Tabell 1: SpareBank 1 Østlandet sine resultater for perioden 2018 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i bankens resultater.

Tabell 1 - Tabell over selskapets resultat de siste 7 rapporterte regnskapsår (RFV)								
(Tall i hele 1 000 000)								
	Resultat etter skatt							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
SpareBank 1 Østlandet AS	1.447	1.856	1.342	1.876	1.982	2.559	2.624	3.340
SpareBank 1 Østlandet Konsern	1.414	1.928	1.608	2.022	1.948	2.222	3.356	3.549
	Endring %							
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
SpareBank 1 Østlandet AS		28,2	-27,7	39,8	5,7	29,1	2,6	27,3
SpareBank 1 Østlandet Konsern		36,4	-16,6	25,7	-3,6	14,1	51,0	5,7

2 Overordnet utvikling i godtgjørelse

2.1 Styret

Styret velges av SpareBank 1 Østlandets representantskap. Styret består av styreleder og 8 styremedlemmer, hvorav 2 ansattrepresentanter. Som følge av fusjonen med Totens Sparebank ble styret utvidet med 1 person fra 1.11.2024.

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

Justeringen av fast honorar for perioden fra representantskapsmøte i mars 2024 til mars 2025 var på 4,6 prosent for styremedlemmer, 5,3 prosent for nestleder og 5,8 prosent for styreleder. Fast honorar for styrets ulike arbeidsutvalg ble økt med 5,1 prosent.

Samlet godtgjørelse til styret har økt fra NOK 3.474.620 i 2024 til NOK 3.543.350 i 2025. Samlet godtgjørelsen til styrets ledere beløp seg til NOK 750.200 i 2025 (NOK 634.922 i 2024).

2.2 Ledelsen

Konsernledelsen består fra 1.12.2025 av konsernsjef og 7 konserndirektører. Konsernledelsens godtgjørelse i 2025 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i mars 2024. Fastlønn til ansatte som er og har vært del av konsernledelsen utgjorde NOK 27.975.750 i 2025. I 2024 var denne på NOK 29.961.339 og nedgangen kommer på grunn av omorganiseringer og at flere har gått ut av konsernledelsen i løpet av året. Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsmessige resultater og individuelle prestasjoner fra lederne. Gjennomsnittlig regulering av avtalt lønn for konserndirektørene er på 5,3 prosent. Lønnsregulering ble gjennomført med virkning fra 1.7.2025.

Den faste godtgjørelsen til administrerende direktør for 2025 utgjorde NOK 5.284.579,-. Administrerende direktør ble ansatt 1. april 2024. For perioden fra 1. april 2024 til 31. desember 2024 var fast godtgjørelse på NOK 3.745.194. Økningen i fast godtgjørelse for administrerende direktør er med bakgrunn i at konsernsjef får lønnsøkning for begge årene 2024 og 2025 i år. Hun får også på grunn av høy grad av måloppnåelse, gode resultater samt styremedlemmenes evaluering.

2.3 Tilbakemelding fra aksjonærene

Representantskapet tok i mars 2025 godtgjørelsesrapporten fra 2024 til etterretning uten vesentlige innspill eller kommentarer. Representantskapet vil bli forelagt rapporten for 2025 i sitt møte 26. mars 2026.

3 Godtgjørelse til Styret

3.1 Godtgjørelsesprinsipper

Styrets godtgjørelse ble vedtatt på forrige ordinære representantskapsmøte i mars 2025, og det har ikke vært avvik fra dette i 2025.

3.2 Godtgjørelsessammensetning

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

Tabell 2: Sammensetting av styregodtgjørelse

Godtgjørelse	Styret
Styrehonorar	ja
Komitéhonorar	ja
Variabel godtgjørelse	nei
Pensjon	nei

3.3 Styre- og komitéhonorar for 2024 og 2025

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

Tabell 3: Honorarsatser

	Honorarsatser - fast			Honorarsatser – pr møte		
	2024	2025	Økning%	2024	2025	Økning%
Styret						
Leder	520.000	550.000	5,8			
Nestleder	190.000	200.000	5,3	9.500	10.000	5,3
Medlemmer	153.000	160.000	4,6	9.500	10.000	5,3
Fast møtende varamedlem	82.000	86.000	4,9	9.500	10.000	5,3
Varamedlem	33.000	34.500	4,5	9.500	10.000	5,3
Valgkomitéene						
Leder	31.000	32.500	4,8	5.500	6.000	9,1
Medlemmer	16.000	17.000	6,3	5.500	6.000	9,1
Varamedlemmer				5.500	6.000	9,1
Revisjonsutvalget og risikoutvalget						
Leder	39.000	41.000	5,1	5.500	6.000	9,1
Medlemmer	19.000	20.000	5,3	5.500	6.000	9,1
Godtgjørelsesutvalget						
Leder				5.500*	6.000*	9,1
Medlemmer				5.500*	6.000*	9,1

*Dersom møter faller utenom styremøtedatoer

3.4 Godtgjørelse til styret for 2024 og 2025.

Den samlede godtgjørelsen for hvert styremedlem understøtter styrets hovedfokus på selskapsstrategi, tilsyn, organisasjon og styring, og bidrar på den måten til selskapets langsiktige interesser. Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt i løpet av 2024 og 2025.

Tabell 4: Styregodtgjørelse 2024 og 2025

Godtgjørelse til styremedlemmer for det rapporterte regnskapsåret														
Navn på styremedlemmer	År	1			2		3	4	5	6		7	8	9
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Ekstra-ordinære gjenstander	Pensjons-kostnad	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾	Lån	Antall egenkapitalbevis
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel			
Strømmevold, Siri J. Styreleder tom 31.03.2025	2025				156				156	0 %	100 %		0	4645
	2024				635				635	0 %	100 %			4645
Strøm Swensson, Nina Cecilie styreleder fra 1.4.2025	2025				594				594	0 %	100 %		8298	4132
	2024				448				448	0 %	100 %		8.443	4132
Dobloug, Tore-Anstein styremedlem	2025				434				434	0 %	100 %		14523	0
	2024				399				399	0 %	100 %		12.862	0
Lund, Alexander Sandberg nestleder fra 1.4.2025	2025				452				452	0 %	100 %		0	4286
	2024				396				396	0 %	100 %			4286
Eggum, Jørn styremedlem	2025				256				256	0 %	100 %		0	0
	2024				271				271	0 %	100 %			0
Fridtun, Idun styremedlem	2025				309				309	0 %	100 %		874	450
	2024				297				297	0 %	100 %			450
Norland, Catherine styremedlem	2025				309				309	0 %	100 %			583
	2024				310				310	0 %	100 %			469
Smedstad, Sjur styremedlem	2025				333				333	0 %	100 %		6049	1821
	2024				307				307	0 %	100 %		6.174	1437
Stenseth, Geir styremedlem	2025				325				325	0 %	100 %		0	1967
	2024				49				49	0 %	100 %		5.595	1967
Ask, Hege Yi Melhus styremedlem	2025				247				247	0 %	100 %			
	2024													
Ottinsen, Vibeke Hanvold varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %		2895	2626
	2024				33				33	0 %	100 %		2.594	2398
Skoghaug, Sissel Merete styremedlem	2025				239				239	0 %	100 %		2439	0
	2024				206				206	0 %	100 %		2.689	0
Bratås, Håvard varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %		1237	500
	2024				56				56	0 %	100 %		954	500
Bjørnstad, Kristin Vitsø varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %			641
	2024				33				33	0 %	100 %			641
Nybakk, Magnar varamedlem	2025				35				35	0 %	100 %			437
	2024				33				33	0 %	100 %		1.600	4071

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

3.5 Godtgjørelse til styremedlemmer for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende styremedlemmer har mottatt for perioden 2017 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 5: Godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 9 rapporterte regnskapsår

Tabell over godtgjørelse til styremedlemmer over de siste 8 rapporterte regnskapsår										
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Strømmevold, Siri J. ,Styreleder	Total godtgjørelse	341	317	361	358	359	509	602	635	156
	Endring %		-7,3 %	13,9 %	-0,8 %	0,4 %	41,9 %	18,3 %	5,5 %	-75,4 %
Strøm Swensson, Nina Cecilie nestleder	Total godtgjørelse	287	253	286	302	307	385	399	448	594
	Endring %		-11,7 %	12,8 %	5,8 %	1,7 %	25,3 %	3,7 %	12,3 %	32,7 %
Dobloug, Tore-Anstein	Total godtgjørelse			180	282	280	350	403	399	434
	Endring %				56,8 %	-0,8 %	25,1 %	15,2 %	-1,0 %	8,7 %
Lund, Alexander Sandberg	Total godtgjørelse	18	52	193	272	270	328	352	396	452
	Endring %		195,5 %	271,4 %	41,0 %	-0,9 %	21,7 %	7,2 %	12,5 %	14,1 %
Eggum, Jørn	Total godtgjørelse	128	33	103	97	125	230	242	271	256
	Endring %		-74,3 %	211,5 %	-5,5 %	28,3 %	84,3 %	5,4 %	12,1 %	-5,7 %
Heimli, Roger	Total godtgjørelse					62	56			
	Endring %						-9,9 %			
Fridtun, Idun	Total godtgjørelse						188	278	297	309
	Endring %							48,3 %	6,8 %	3,8 %
Norland, Catherine	Total godtgjørelse						201	284	310	309
	Endring %							41,3 %	9,1 %	-0,4 %
Smedstad, Sjur	Total godtgjørelse						192	301	307	333
	Endring %							56,7 %	2,2 %	8,3 %
Stenseth, Geir	Total godtgjørelse								49	325
	Endring %									559,6 %
Ask, Hege Yli Melhus	Total godtgjørelse									247
	Endring %									
Larsen, Vibeke Hanvold	Total godtgjørelse	188	165	181	82		24			
	Endring %		-12,2 %	9,5 %	-54,7 %					
Larsen, Espen Bjørklund	Total godtgjørelse	191	165	165	175	199	81			
	Endring %		-13,7 %	-0,1 %	6,1 %	13,7 %	-59,2 %			
Jørgenrud, Marit dødsbo	Total godtgjørelse	19	9	23	134	187				
	Endring %		-55,3 %	170,7 %	481,6 %	39,4 %				
Gabrielsen, Hans-Christian dødsbo	Total godtgjørelse	182	154	142	92					
	Endring %		-15,1 %	-8,3 %	-34,8 %					
Vestvik, Guro Nina	Total godtgjørelse	188	165	182	201	199	69			
	Endring %		-12,2 %	9,9 %	10,6 %	-0,8 %	-65,2 %			
Herud, Morten	Total godtgjørelse	267	237	75						
	Endring %		-11,4 %	-68,5 %						
Garaas, Erik	Total godtgjørelse	307	296	114						
	Endring %		-3,6 %	-61,5 %						
Gulli, Ola Reidar	Total godtgjørelse	17	4							
	Endring %		-75,0 %							
Østli, Elin R	Total godtgjørelse			13						
	Endring %									
Dahl, Hanne Sverdrup	Total godtgjørelse	17	4							
	Endring %		-75,0 %							
Stenersen, Mari	Total godtgjørelse							23		
	Endring %									
Skoghaug, Sissel Merete	Total godtgjørelse							84	206	239
	Endring %								147,0 %	15,8 %
Bjørnstad, Kristin Vitsø	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %
Bratås, Håvard	Total godtgjørelse								56	35
	Endring %									-38,7 %
Ottinsen, Vibeke Hanevold	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %
Nybakk, Magnar	Total godtgjørelse								33	35
	Endring %									4,5 %

4 Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelsesprinsipper

Konsernledelsens godtgjørelse i 2025 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av representantskapet i 2025. Retningslinjene for godtgjørelse er tilgjengelige på nettsiden [her](#):

4.2 Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskaping reflekteres i Godtgjøringsordningen, som baserer seg på at fast lønn skal være den vesentligste komponenten i forhold til alle medarbeiderkategorier. Det er i tråd med dette prinsippet ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger eller administrative ordninger for ledende personer. Samtidig skal gode prestasjoner over tid reflekteres i en lønnsutvikling som er konkurransedyktig. De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktige i vårt markedsområde, uten å være lønnsledende. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte leders oppgaver, ansvar og kompetanse, samt prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

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

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

Tabell 6: Sammensetning av godtgjørelse til ledelsen

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

4.3 Elementer i godtgjørelse til ledende personer

Fast lønn

Fastlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. Administrerende direktørs og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter administrerende direktørs lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i virksomhetens Godtgjøringsutvalg. Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øverste ledelse, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før hun treffer sin beslutning.

Engangstillegg

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

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

Engangstillegg anvendes derfor i praksis i meget begrenset grad for ledende ansatte. I desember 2025 vedtok styret å gi engangstillegg på til sammen kr 181.400,- til to identifiserte ansatte med kontrolloppgaver, på bakgrunn av tung arbeidsbelastning over en lengre periode. Kriteriene for tildeling av engangstillegg til den ledende ansatte er oppfylt når det gjelder prestasjoner over tid, det er lagt vekt på risikomessige forhold og det er evaluert både finansielle og ikke-finansielle prestasjoner. Vedtak om engangstillegg ble fattet i styret ihht regelverket på området. De tildelte engangstilleggene for de ledende ansatte er dessuten av begrenset omfang i forhold til bankens inntjening og soliditet.

Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for avtalt fastlønn på 7% inntil 7,1G og 25,1% mellom 7,1-12G, tilsvarende som for alle ansatte. Fra 2025 er det etablert en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte med lønn over 12G på 15%. Administrerende direktør har pensjonsordning tilsvarende alle andre ansatte. Det er også tegnet uførepensjonsforsikring for alle med lønn over 12G fra 2025. For ledende personer som var medlem av tidligere ytelsespensjonsordning på det tidspunktet denne ble lukket, ytes det kompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon etter de samme generelle regler som for øvrige ansatte.

Styrehonorar i andre selskaper

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet.

Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av de samme ansattordninger som andre ansatte. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt spareprogram i egenkapitalbevis. For enkelte ansatte/stillingskategorier kan det etter konkret vurdering av tjenstlig behov innvilges bilordning. Det er imidlertid ikke etablert noen særskilte administrative ordninger for den personkretsen som omfattes av disse retningslinjene.

4.4 Godtgjørelse til ledende personer for 2024 og 2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt i løpet av 2024 og 2025.

Tabell 7: Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret															
Navn på ledende person, stilling	År	1			2		3	4	5	6		7	8	9	
		Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Ekstra-ordinære gjenstander	Pensjons-kostnad	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse		Foretak i samme konsern ¹⁾	Lån	Antall egenkapitalbevis	
		Fastlønn	Gebyrer (fees)	Frynse-goder	Ett-års variabel	Flerårig variabel				Fast	Variabel				Honorar
Aasen, Klara-Lise 9) administrerende direktør	2025	5.285			34				865	6.184	100 %	0 %	748	0	12281 8)
	2024	3.745			38				61	3.845	100 %	0 %	23	2.995	10086 8)
Bolstad, Geir-Egil finans og organisasjon	2025	3.287			250				527	4.064	100 %	0 %	862	9444	46877
	2024	3.165			275				198	3.638	100 %	0 %	754	9.976	46585
Gisnås, Kari Elise konserndirektør Personmarked	2025	2.831			36				402	3.269	100 %	0 %	840	3212	4363
	2024	2.773			33				188	2.994	100 %	0 %	771	3.792	4071
Hoberg, Dag-Arne 11) konserndirektør Innovasjon og forretningsutvikling	2025													1809	8442
	2024	2.525			51				149	2.726	100 %	0 %	211	2.379	8150
Mejlænder-Larsen, Espen 4) konserndirektør Org.marked og Kapitalmarked	2025	2.350			220				381	2.951	100 %	0 %	18	5779	7616
	2024	2.252			244				191	2.687	100 %	0 %	16	5.908	7324
Murud, Liv Krokan 3) konserndirektør Organisasjon	2025	2.244			53				353	2.650	100 %	0 %	65	1659	4684
	2024	2.199			41				210	2.449	100 %	0 %	62	1.415	4392
Nordheim, Vidar Risiko og compliance	2025	2.539			56				357	2.951	100 %	0 %		1296	10368
	2024	2.487			52				171	2.711	100 %	0 %	0	1.512	10076
Stenseth, Siv Kommunikasjon	2025													4034	4834
	2024	2.373			66				188	2.626	100 %	0 %	0	4.025	4542
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	2025	2.793			208				419	3.421	100 %	0 %	125	22526	4075
	2024	2.740			219				181	3.141	100 %	0 %	375	24.874	3880
Ørbæk, Elin B. 5) Konserndirektør Forretningsdrift	2025	2.463			77				393	2.933	100 %	0 %	10	929	2910
	2024	2.359			73				193	2.625	100 %	0 %	60	3.490	2618
Haugseth, Stine 10) konserndirektør Teknologi og utvikling	2025	2.095			104				391	2.590	100 %	0 %		14163	414
	2024	552			6				54	611	100 %	0 %	0	12.051	219
Røstøen, Johan 6) konserndirektør drift og integrasjon	2025	2.089			20				323	2.431	100 %	0 %		0	4434
	2024	331			3				38	372	100 %	0 %	0	400	4239
Skjørtrorp, Bård kommunikasjon, marked og merkevare	2025	1.691			41				303	2.035	100 %	0 %		2.985	195
	2024														
Heiberg, Richard 7) administrerende direktør	2025													17	117114 2)
	2024	2.460			46				61	2.567	100 %	0 %	465	17	114312 2)

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

²⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Richard Helberg Invest AS

³⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁴⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁵⁾ Til 30.11.2025 - endret organisering fra 1.12.2025

⁶⁾ Ansatt i stillingen etter fusjon med Totens Sparebank fra 01.11.2024

⁷⁾ Sluttet 31.03.2024

⁸⁾ Inkluderer også EKB eiet gjennom Kabara Invest AS

⁹⁾ Ansatt i stillingen 1.4.2024

¹⁰⁾ Ansatt i stillingen 1.10.2024

¹¹⁾ Sluttet i stillingen 30.09.2024

4.5 Godtgjørelse til ledende personer for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse som tidligere og nåværende ledende personer har mottatt for perioden 2017 til 2025. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i samlet godtgjørelse.

Tabell 8: Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 9 rapporterte regnskapsår

Tabell over total godtgjørelse til ledende personer over de siste 8 rapporterte regnskapsår										
Årlig endring		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Aasen, Klara-Lise ⁴⁾ administrerende direktør	Total godtgjørelse								3.845	6.184
	Endring total godtgjørelse %									
Bølstad, Geir-Egil konserndirektør finans og organisasjon	Total godtgjørelse	2.810	2.923	3.009	3.111	3.150	3.279	3.418	3.638	4.064
	Endring total godtgjørelse %	n/a	4,0 %	3,0 %	3,4 %	1,3 %	4,1 %	4,2 %	6,5 %	11,7 %
Gisnås, Kari Elise konserndirektør personmarked	Total godtgjørelse	2.228	2.416	2.518	2.613	2.652	2.756	2.863	2.994	3.269
	Endring total godtgjørelse %	n/a	8,4 %	4,3 %	3,8 %	1,5 %	3,9 %	3,9 %	4,6 %	9,2 %
Hoberg, Dag-Arne ³⁾ konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling	Total godtgjørelse	2.254	2.415	2.487	2.564	2.607	2.705	2.817	2.726	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,2 %	2,9 %	3,1 %	1,7 %	3,8 %	4,1 %	-3,2 %	
Kjendlie, Eldar dødsbo konserndirektør HR og juridisk	Total godtgjørelse	2.087	2.143	2.223	2.299	1.561				
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,7 %	3,7 %	3,4 %	-32,1 %				
Mejlænder-Larsen, Espen ⁹⁾ konserndirektør org.marked og kapitalmarked	Total godtgjørelse	1.967	2.112	2.188	2.261	2.293	2.388	2.559	2.687	2.951
	Endring total godtgjørelse %	n/a	7,4 %	3,6 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	7,2 %	5,0 %	9,8 %
Michelsen, Gudrun dødsbo konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse	2.092	2.023	1.192						
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-3,3 %	-41,1 %						
Murud, Liv Krokan ¹⁾ Organisasjon	Total godtgjørelse				1.861	2.070	2.230	2.333	2.449	2.650
	Endring total godtgjørelse %				n/a	11,2 %	7,7 %	4,6 %	5,0 %	8,2 %
Nordheim, Vidar konserndirektør risiko og compliance	Total godtgjørelse	2.014	2.197	2.271	2.346	2.379	2.476	2.580	2.711	2.951
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,1 %	3,3 %	3,3 %	1,4 %	4,1 %	4,2 %	5,1 %	8,9 %
Stenseth, Siv konserndirektør Kommunikasjon	Total godtgjørelse	2.052	2.094	2.167	2.322	2.286	2.381	2.491	2.626	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	2,1 %	3,5 %	7,2 %	-1,6 %	4,2 %	4,6 %	5,4 %	
Wedvik, Hans Olav konserndirektør Bedriftsmarked	Total godtgjørelse	2.171	2.374	2.481	2.572	2.604	2.711	2.881	3.141	3.421
	Endring total godtgjørelse %	n/a	9,3 %	4,5 %	3,7 %	1,2 %	4,1 %	6,3 %	9,0 %	8,9 %
Ørbæk, Elin B. ²⁾ konserndirektør Forretningsdrift	Total godtgjørelse			2.090	2.268	2.307	2.440	2.497	2.625	2.933
	Endring total godtgjørelse %			n/a	8,5 %	1,7 %	5,8 %	2,3 %	5,1 %	11,7 %
Haugseth, Stine ⁵⁾ konserndirektør Teknologi og utvikling	Total godtgjørelse								611	2.590
	Endring total godtgjørelse %									
Røstøen, Johan Øverseth ⁶⁾ konserndirektør Drift og integrasjon	Total godtgjørelse								372	2.431
	Endring total godtgjørelse %									
Skjørtorp, Bård konserndirektør kommunikasjon, marked og merkevare	Total godtgjørelse									2.035
	Endring total godtgjørelse %									
Heiberg, Richard ⁷⁾ administrerende direktør	Total godtgjørelse	6.133	4.497	4.685	4.832	4.884	5.026	5.188	2.567	
	Endring total godtgjørelse %	n/a	-26,7 %	4,2 %	3,1 %	1,1 %	2,9 %	3,2 %	-50,5 %	

¹⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

²⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

³⁾ Sluttet i stillingen 30.09.2024

⁴⁾ Ansatt fra 01.04.2024

⁵⁾ Ansatt fra 01.10.2024

⁶⁾ Ansatt i stillingen etter fusjon med Totens Sparebank fra 01.11.2024

⁷⁾ Sluttet 31.03.2024

⁸⁾ Sluttet i stillingen 31.12.2024

⁹⁾ Endret organisering fra 1.12.2025

5 Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017-2025

Tabellen nedenfor viser den gjennomsnittlige godtgjørelse fordelt på antall årsverk for perioden 2017 til 2025 både for selskapets ansatte og ledende personer. Tabellen viser i tillegg årlige endringer i gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk.

Tabell over gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall faste årsverk									
Årlig endring	2017 2017 vs 2016	2018 2018 vs 2017	2019 2019 vs 2018	2020 2020 vs 2019	2021 2021 vs 2020	2022 2022 vs 2021	2023 2023 vs 2022	2024 2024 vs 2023	2025 2025 vs 2024
Selskapets øvrige ansatte (fratrasket ledende personer, tab 1)	639	700	748	750	780	828	866	903	985
Endring %	n/a	9,5 %	6,8 %	0,3 %	4,0 %	6,2 %	4,5 %	4,4 %	9,0 %

6 Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

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

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet ble revidert i 2025 og vedtatt i bankens representantskap i mars 2025. Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

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

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

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

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

7 Oppsummering

Oppsummert er selskapets samlede godtgjørelse i overensstemmelse med retningslinjene. Fast lønn er hovedkomponent i alle medarbeiderkategorier. I tråd med dette prinsippet er det ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger for ledende personer. Det er heller ingen form for bonusordninger i foretaket, herunder heller ingen forpliktelser om vurdering av bonus overfor administrerende direktør eller styreleder.

Det har ikke vært nødvendig å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet i 2025. Banken har ingen praksis med å benytte sign-on fees og det er i 2025 ikke anvendt dette i banken. Banken har benyttet sluttvederlag for tre ledende personer i 2025. Dette kommer som følge av organisasjonsendringer og uenighet om veivalg. Sluttvederlagene er ihht vedtatte retningslinjer på området. Administrerende direktør, compliance-funksjonen, Godtgjøringsutvalget og styret har vært involvert i disse prosessene.

7.1 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til SpareBank 1 Østlandet for regnskapsåret 2025. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b) og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelse.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for representantskapet 26. mars 2026 for endelig vedtak.

Hamar, 5. mars 2026

Signaturer fra styrets medlemmer



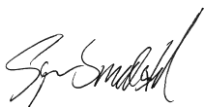
Nina Cecilie Strøm Swensson
Styreleder



Alexander S. Lund



Tore Anstein Dobloug



Sjur Smedstad
Ansattrepresentant



Idun K. Fridtun



Henriette Jevnaker



Catherine Norland
Ansattrepresentant



Hege Yli Melhus Ask



Geir Stenseth



Klara-Lise Aasen
Administrerende direktør

7.2 Revisorerklæring



Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221
NO-0103 Oslo
Norway

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til representantskapet i SpareBank 1 Østlandet

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at SpareBank 1 Østlandet sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 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, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

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

Revisors oppgaver og plikter

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

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandling 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.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Oslo, 5. March 2026
Deloitte AS

Henrik Woxholt
State Authorised Public Accountant

Note: This translation from Norwegian has been prepared for information purposes only.

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 12.02.2026

SAK: ENDRING I RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Styret har behandlet reviderte retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer ble endret i styremøtene 27.11.2025 (mindre endringer ifbm CSRD/bærekraft) og 12.2.2026 (økt etterlønn for konsernsjef når banken går til oppsigelse).

Godtgjørelsesregelverket skal være oppdatert ihht nytt regelverk på området og det vil fra 1.1.2026 innføres flere relevante regelverksendringer (CRD6 og EBA-Guidelines). Disse omhandler spesielt bærekraftsområdet med risiko, målsettinger og kompetansekrav som stilles til medlemmer av Godtgjøringsutvalget.

Med utgangspunkt i det som er vanlig for finansbransjen foreslår styret å øke etterlønn for adm.direktør fra 6 til 12 måneder, etter oppsigelsestiden – da adm.direktør med dette frasier seg oppsigelsesvernet ihht Arbeidsmiljølovens § 15 og dette er det mest vanlige i finansbransjen. Etterlønnssavtalen på 12 måneder blir med forbehold om at adm.direktør ikke får seg en annen jobb i perioden.

Forslag til endringer framgår av vedlagte endringsmarkerte retningslinjer.

Forslag til vedtak:

Representantskapet vedtok endring i retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse av ledende personer, som fremlagt.

Vedlagt saken følger:

- Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer - endringsmarkert

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i SpareBank 1 Østlandet

Behandlet i styret 27.11.2025 og 12.2.2026

Vedtatt i representantskapet mars 2026~~5~~

REVISJONSHISTORIKK

Dato	Beskrivelse	Forfatter	Godkjent
4.februar 2021	Administrasjonens forslag til retningslinjer distribueres til styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Godtgjøringsutvalget innstiller overfor styret	Eldar Kjendlie	
11.februar 2021	Styret innstiller overfor representantskapet	Eldar Kjendlie	
25.mars 2021	Representantskapet vedtar retningslinjene	Eldar Kjendlie	
23.februar 2022	Styret innstiller overfor representantskapet. Endret definisjon av ledende personer etter innspill fra eksternrevisor. Skal inkludere styrets medlemmer. Beskriver også hvordan styrets medlemmer godtgjøres.	Liv Krokan Murud	
29.mars 2022	Representantskapet vedtar reviderte retningslinjer	Liv Krokan Murud	Representant skapet
2.3.2023	Styret innstiller overfor Representantskapet. Regelverksendringer krever mindre korrigeringer/endringer.	Liv Krokan Murud	Representant skapet
23.3.2024	Styret innstiller overfor Representantskapet. Innføring av pensjon for årslønn over 12G. Gjelder fra 1.1.2025.	Liv Krokan Murud	Representant skapet
20.6.2024	Fjernet henvisning til egen pensjonsavtale for adm.dir.	Liv Krokan Murud	<u>Representant skapet</u>
<u>27.11.2025</u>	<u>Styret innstiller overfor representantskapet: Revideringer pga endringer i EBA-Guidelines og innføring av CRD6 – ivaretagelse av bærekraftperspektivet</u>	<u>Liv Krokan Murud</u>	<u>Representant skapet</u>
<u>12.2.2026</u>	<u>Styret innstiller overfor representantskapet: Ved oppsigelse fra banken får adm.dir 12 måneders etterlønn.</u>	<u>Liv Krokan Murud</u>	<u>Representant skapet</u>

Retningslinjene er etablert i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og bygger på hovedprinsippene i SpareBank 1 Østlandets Godtgjøringsordning.

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

Generelt om godtgjørelse til ledende personer

Retningslinjene er utledet av Godtgjøringsordningen som er et viktig strategisk virkemiddel for å understøtte virksomhetens økonomiske mål, merkevarestrategi, risikotoleranse ([herunder ESG-risikoer](#)) og langsiktige interesser. Godtgjøringsordningen danner grunnlag for hvordan virksomheten innretter sine lønns- og incentivsystemer, og hvordan midlene skal kanaliseres og allokeres for alle ansatte – herunder den øverste ledelsen.

Virksomhetens langsiktige fokus på utvikling og verdiskapning reflekteres i Godtgjøringsordningen, som baserer seg på at fast lønn skal være den vesentligste komponenten i forhold til alle medarbeiderkategorier. Det er i tråd med dette prinsippet ikke etablert noen form for særskilte incentivordninger for ledende personer. Samtidig skal gode prestasjoner over tid reflekteres i en lønnsutvikling som er konkurransedyktig.

De totale kompensasjonsordningene skal bidra til at virksomheten er konkurransedyktige i vårt markedsområde, uten å være lønnsledende. Lønnsnivå skal reflektere den enkelte leders oppgaver, ansvar og kompetanse, samt prestasjoner og utvist adferd over tid som bidrar til oppnåelse av virksomhetens strategiske målsettinger.

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

Godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

Elementer i godtgjørelse til administrerende direktør/konsernsjef og medlemmer av konsernsjefens ledergruppe

a) Fast lønn

Konsernsjefens og ledergruppens fastlønn vurderes og reguleres normalt årlig. Styret fastsetter konsernsjefens lønn etter styrets årlige evaluering og forutgående behandling i virksomhetens Godtgjøringsutvalg. Administrerende direktør vurderer lønn for virksomhetens øverste ledelse, og orienterer Godtgjøringsutvalget om sine vurderinger og innstilling før [vedkommende](#) treffer sin beslutning.

b) Pensjon

Ledende personer er medlemmer i virksomhetens ordinære innskuddspensjonsordning, med opptjening av pensjonsrettigheter for lønn inntil 12 G. For avtalt årslønn ut over 12 G er det etablert en egen avtale (gjelder fra 1.1.2025). For de som var medlem av tidligere

ytelsespensjonsordning på det tidspunktet denne ble lukket, ytes det kompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon etter de samme generelle regler som for øvrige ansatte.

c) Styrehonorar

Finansforetakslovens § 9-4 regulerer «Godtgjørelse fra andre enn foretaket» - herunder ledende ansatte som innehar styreverv i konsernets datterselskaper eller innenfor SpareBank1 Gruppen eller alliansesamarbeidet. Ansatte som har styreverv i andre selskaper i konsernet eller et selskap som inngår i SpareBank1Gruppen eller alliansesamarbeidet har anledning til å motta ordinært honorar for vervet. Det er en forutsetning at honoraret dekkes av det aktuelle selskapet.

d) Øvrige ansattordninger

Ledende personer omfattes av øvrige ansattordninger på lik linje med øvrige ansatte. De viktigste materielle ansattgodene er ulike kollektive forsikringsordninger, gunstige lånevilkår samt spareprogram i egenkapitalbevis. For enkelte ansatte/stillingskategorier kan det etter konkret vurdering av tjenstlig behov innvilges bilordning.

Det er imidlertid ikke etablert noen særskilte administrative ordninger for den personkretsen som omfattes av disse retningslinjene.

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

Virksomheten benytter ikke sign-on fees. Som hovedregel benyttes heller ikke sluttvederlag. Hvis dette unntaksvis benyttes, skal det være i tråd med prinsippene og kravene for sluttvederlag i EBA/GL/2021/04.

Av sårbarhetsmessige og konkurransemessige hensyn avtales det forlenget gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for konserndirektører, ~~men uten særskilte rettigheter eller forpliktelser for øvrig. 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 12 måneder etter oppsigelsestiden, mot at adm. direktør frasier seg rettighetene etter arbeidsmiljøloven kapittel 15. Hvis adm. direktør skulle få seg jobb i denne perioden, avkortes utbetalingen tilsvarende.~~

Elementer i godtgjøring til styrets medlemmer

Styrehonorar besluttet av representantskapet og består av en fast godtgjørelse for styrevervet i tillegg til faste honorarsatser per møte.

Etablering, revidering, etterlevelse og oppfølging av retningslinjene

Herværende retningslinjer vedtas av representantskapet, og endringsforslag presenteres overfor representantskapet etter forutgående behandling i styret.

Det er etablert eget Godtgjøringsutvalg som arbeider innenfor instruks vedtatt av styret. Godtgjøringsutvalget vil på selvstendig grunnlag foreta en årlig vurdering av hovedprinsipper og strategi for kompensasjon av det øverste ledersjikt i konsernet, samt vurdere eventuelle endringsforslag når det gjelder prinsipper og konsepter vedrørende lønn og kompensasjon for ledende personer.

Godtgjøringsutvalget er videre et saksforberedende organ som bistår styret i dets arbeid med ansettelsesvilkår og lønnsvilkår for administrerende direktør, samt i forhold til å vurdere om godtgjøringsordningens praktisering er tilfredsstillende.

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

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

TIL: Representantskapet

FRA: Styret

DATO: 27.02.2026

SAK: VALG AV EKSTERNREVISOR

Deloitte har vært SpareBank 1 Østlandets eksternrevisor siden 2020. I tråd med god corporate governance skal eksternrevisjonsfunksjonen jevnlig evalueres og vurderes. For å sikre revisjonens uavhengighet er det også påkrevet periodisk å gjennomføre anbud på eksternrevisjonstjenestene.

Revisjonsutvalget og styret besluttet derfor å sende ut en tilbudsforespørsel på revisjonstjenester i august 2025.

3 selskaper besvarte tilbudsforespørselen. Disse var KPMG, PWC og Deloitte. EY var også invitert, men var forhindret i lys av deres rolle som internrevisor i SpareBank 1 Gruppen og SpareBank 1 Utvikling.

Tilbyderne fikk alle presentere sine løsningsforslag for revisjonsutvalget og ble evaluert etter et på forhånd kommunisert sett av kriterier. Kriteriene var blant annet løsningsbeskrivelse og fagkompetanse, proaktivitet og referanser, presentasjon samt pris på anbudet og øvrige attestasjonstjenester.

Revisjonsutvalget behandlet saken i flere møter og fremmet forslag til innstilling ovenfor styret. Revisjonsutvalget innstilte Deloitte som foretrukken leverandør etter en samlet vurdering i tråd med kommuniserte kriterier. Revisjonsutvalget innstilte ovenfor styret KPMG som alternativ til Deloitte, men det var revisjonsutvalgets vurdering at Deloittes tilbud er det beste og foretrukne.

Styret behandlet revisorvalget i sitt møte 27. november basert på underlag og innstilling fremsendt av revisjonsutvalget. Styret besluttet å innstille ovenfor representantskapet at Deloitte velges som konsernets nye revisor. Styret fremmer KPMG som alternativ, i tråd med krav i til prosesser for revisorvalg i selskaper av allmenn interesse. Styret anser Deloittes tilbud samlet sett er det beste og foretrukne i tråd med de kommuniserte anbudskriteriene.

Representantskapet beslutter valg av revisor i medhold av Finansforetakslovens § 8-17.

Forslag til vedtak:

Representantskapet velger Deloitte som bankens og konsernets revisor fra og med regnskapsåret 2026.

TIL: Representantskapet

FRA: Representantskapets valgkomite

DATO: 12.02.2026

SAK: INNSTILLING PÅ VALG AV TILLITSVALGTE

Valgkomiteen har bestått av følgende personer:

Kari Heggelund (leder)	kunderepresentant
Inger Johanne Reiestad Hansen	kunderepresentant
Tom Svellet	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud	egenkapitalbeviserrepresentant
Morten Berntsen	ansattrepresentant

Etter vedtekter og gjeldende instruks har valgkomiteen i år foretatt innstillinger til flere tillitsverv. Det er komiteens oppfatning at det har vært arbeidet godt i perioden, og at alle medlemmer har bidratt.

Når det gjelder representantskapets ledelse og styret, er denne gang innstilt på gjenvalg.

Det er komiteens vurdering at styret er bredt og godt sammensatt med nødvendig kompetanse og vil oppfylle regulatoriske krav.

Som nytt medlem i valgkomiteen er foreslått Bjørnar Håkensmoen. Han er født i 1969, bosatt i Elverum og har lang og allsidig erfaring fra næringslivet innenfor blant annet IT og eiendomsutvikling. For tiden er han daglig leder i Innlandet Science Park. I valgkomiteen vil han representere egenkapitalbeviserne v/ Sparebankstiftelsen Hedmark. For øvrige medlemmer og varamedlemmer i komiteen er innstilt på gjenvalg.

Valgkomiteens innstilling

Til representantskapets møte den 26 mars 2026 fremmer valgkomiteen forslag på de kandidater som er nevnt nedenfor med unntak av ansattes styremedlemmer og varamedlemmer som er valgt av og blant de ansatte i eget valg.

Innstillingene er fremmet som enstemmige forslag fra valgkomiteen.

Representantskapets ledelse:

Representantskapets leder fram til valget i 2027

På valg:

Lars Erik Tandsæther
Gjøvik

Valgkomiteens forslag:

Lars Erik Tandsæther
Gjøvik

Gj.v

Representantskapets nestleder fram til valget i 2027

På valg:

Ragnhild Børresen Abrante
Hamar

Valgkomiteens forslag:

Ragnhild Børresen Abrante
Hamar

Gj.v

Styret:

Styrets nestleder fram til valget i 2028

På valg:

Alexander Sandberg Lund
Oslo

Valgkomiteens forslag:

Alexander Sandberg Lund
Oslo

Gj.v

Styrets medlemmer fram til valget i 2028

På valg:

Idun Kristin Fridtun
Brumunddal

Valgkomiteens forslag:

Idun Kristin Fridtun
Brumunddal

Gj.v

Geir Stenseth
Østre Toten

Geir Stenseth
Østre Toten

Gj.v

Henriette Jevnaker
Oslo

Henriette Jevnaker
Oslo

Gj.v

**Ansattes styremedlemmer
fram til valget i 2028**

	Valgt av og blant de ansatte i eget valg, og er ikke en del av komiteens innstilling	
Sjur Smedstad <i>Lillestrøm</i>	Sjur Smedstad <i>Lillestrøm</i>	Gj.v
Catherine Norland <i>Lørenskog</i>	Catherine Norland <i>Lørenskog</i>	Gj.v

**Ansattes varamedlemmer
fram til valget i 2028**

På valg:	Valgt av og blant de ansatte i eget valg, og er ikke en del av komiteens innstilling	
Vibeke Hanvold Ottinsen <i>Stange</i>	Vibeke Hanvold Ottinsen <i>Stange</i>	Gj.v
Magnar Nybakk <i>Stange</i>	Magnar Nybakk <i>Stange</i>	Gj.v

Valgkomiteen:
**Valgkomiteens leder
fram til valget i 2028**

På valg:	Valgkomiteens forslag:	
Kari Heggelund <i>Åsnes</i>	Kari Heggelund <i>Åsnes</i>	Gj.v

**Valgkomiteens medlemmer
fram til valget i 2028**

På valg:	Valgkomiteens forslag:	
Inger Johanne Reiestad Hansen <i>Hamar</i>	Inger Johanne Reiestad Hansen <i>Hamar</i>	Gj.v
Marit Johnsrud <i>Hamar</i>	Bjørnar Håkensmoen <i>Elverum</i>	Ny

**Valgkomiteens varamedlemmer
fram til valget i 2028**

På valg:

Line Margrethe Rustad
Elverum

Line Margrethe Rustad
Elverum

Gj.v

Aslaug Marie Etterlid Ringstad
Nes

Aslaug Marie Etterlid Ringstad
Nes

Gj.v

Turid Backe-Viken
Trysil

Turid Backe-Viken
Trysil

Gj.v

TIL: Representantskapet

FRA: Representantskapets valgkomite

DATO: 12.02.2026

SAK: HONORARER

Komiteen har bestått av følgende personer:

Kari Heggelund (leder)	kunderepresentant
Inger Johanne Reiestad Hansen	kunderepresentant
Tom Svellet	fylkestingsrepresentant
Marit Johnsrud	egenkapitalbeviserrepresentant
Morten Berntsen	ansattrepresentant

Fra valgkomiteen er det i år lagt til grunn en økning av honorarene tilsvarende lønnsøkning i finansbransjen, tilsvarende ca 5 %. Beløpene er rundet opp til nærmeste kr 500. Til representantskapets møte 26.03.2026 fremmer komiteen følgende forslag til honorarsatser for 2026:

Organ	Verv	Honorarsatser 2025	Honorarsatser 2026
Representantskapet	Leder	39.000 pr år + 10.000 pr møte	41.000 pr år + 10.500 pr møte
	Medlemmer og varamedlemmer	6.000 pr møte	6.500 pr møte
Styret	Leder	550.000 pr år	577.500 pr år
	Nestleder	200.000 pr år + 10.000 pr møte	210.000 pr år + 10.500 pr møte
	Medlemmer	160.000 pr år + 10.000 pr møte	168.000 pr år + 10.500 pr møte
	Fast møtende varamedlem.....	86.000 pr år + 10.000 pr møte	90.000 pr år + 10.500 pr møte
	Varamedlemmer	34.500 pr år + 10.000 pr møte	36.000 pr år + 10.500 pr møte
Valgkomitèene	Leder	32.500 pr år + 6.000 pr møte	34.000 pr år + 6.500 pr møte
	Faste medlemmer	17.000 pr år + 6.000 pr møte	18.000 pr år + 6.500 pr møte
Revisjonsutvalget, Risikoutvalget	Leder	41.000 pr år + 6.000 pr møte	43.000 pr år + 6.500 pr møte
	Medlemmer	20.000 pr år + 6.000 pr møte	21.000 pr år + 6.500 pr møte
Godtgjørelses- utvalget	Leder og medlemmer.....	6.000 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>	6.500 pr møte <i>utenom styremøtedatoer</i>

Tillegg:	Avstand mellom hjemsted og møtested	Tillegg pr møte 2025	Tillegg pr møte 2026
Det utbetales følgende tillegg for reisetid når avstand mellom hjemsted og møtested er mer enn 50 km:	0-50 km	0	0
	51-100 km	500 pr møte	550 pr møte
	101-150 km	700 pr møte	750 pr møte
	151-200 km	900 pr møte	950 pr møte
	201-250 km	1.100 pr møte	1.150 pr møte
	251-300 km	1.300 pr møte	1.350 pr møte

- Kjøregodtgjørelse gis etter Statens satser. Andre reiseutgifter dekkes mot kvittering.
- Honorar til styret utbetales halvårlig - i juli og desember.
- Honorar og reisegodtgjørelse til øvrige tillitsvalgte utbetales normalt i juli.

TIL: Representantskapet

FRA: Egenkapitalbeviserernes valgkomite

DATO: 26.01.2026

SAK: VALG TIL EGENKAPITALBEVISEIERNES VALGKOMITE

Komiteen har bestått av følgende personer:

Marit Johnsrud (leder)	Sparebankstiftelsen Hedmark
Bjørnar Håkensmoen	Sparebankstiftelsen Hedmark
Olav Vold	Sparebankstiftelsen Hedmark
Peggy Hessen Følsvik	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Stig Håvard Blikseth	Totens Sparebankstiftelse

Innstilling til årets valg

Den midlertidige representasjonen i komiteen fra Totens Sparebankstiftelse ved medlem Stig Håvard Blikseth og varamedlem Ole Martin Almeli utløper ved ordinært representantskapsmøte i SpareBank 1 Østlandet i mars 2026. Antall medlemmer og varamedlemmer i komiteen vil da igjen bli 4 medlemmer og 4 varamedlemmer.

I medhold av vedtektene §5-2 jf § 5-1 har komiteen foretatt innstilling til valg av 2 medlemmer og 2 varamedlemmer til egenkapitalbeviserernes valgkomité for en periode på 2 år.

I tillegg har varamedlem Hagerud meddelt at han fratrer sitt verv og det innstilles derfor på suppleringsvalg av et nytt varamedlem for perioden 2026-2027.

Valgkomiteens medlemmer Marit Johnsrud og Bjørnar Håkensmoen deltok ikke ved innstillingen på gjenvalg av dem selv.

Valget foretas av de egenkapitalbeviserervalgte medlemmene på SpareBank 1 Østlandets representantskapsmøte 26.03.2026.

Medlemmene og varamedlemmene som er på valg i 2026 er vurdert og funnet egnet, og har sagt seg villig til å påta seg valg.

Valgkomiteens innstilling er enstemmig.

Komiteens innstilling er følgende:

Medlemmer	valgperiode	Innstilling	Ny valgperiode
Marit Johnsrud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026	Marit Johnsrud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2026-2028
Bjørnar Håkensmoen <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026	Bjørnar Håkensmoen <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2026-2028
Olav Vold <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2025-2027		
Peggy Hessen Følsvik <i>Landsorganisasjonen i Norge</i>	2025-2027		
Stig Håvard Blikseth <i>Totens Sparebankstiftelse</i>	2024-2026		
Varamedlemmer			
Marianne Steenland <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026	Marianne Steenland <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2026-2028
Bjørnar Otterhaug <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2024-2026	Bjørnar Otterhaug <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2026-2028
Trond Hagerud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2025-2027	Einar Busterud <i>Sparebankstiftelsen Hedmark</i>	2026-2027
Siv Schau <i>Landsorganisasjonen i Norge</i>	2025-2027		
Ole Martin Almeli <i>Totens Sparebankstiftelse</i>	2024-2026		