



Lederlønnsrapport 2021

Lederlønsrapport

Fremlagt for generalforsamlingen 28. april 2022

1. Innledning

Styrets oppsummering av godtgjørelsesmodellen

SpareBank 1 SR-Bank ASA («selskapet») og sammen med datterselskapene «konsernet») kan, på tross av at samfunnet også i 2021 var sterkt preget av COVID-19, vise til godt resultat for 2021 som følge av sterk underliggende drift, lave nedskrivninger og godt finansresultat. For nærmere informasjon om selskapets resultater i 2021, vises det til årsrapporten.

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

Styret hadde for regnskapsåret 2021 definert en rekke strategiske mål, både finansielle og ikke-finansielle mål. Resultatmålene for ledende ansattes variable godtgjørelse for 2021 var valgt for å fremme selskapets strategi og for å oppmuntre til atferd som er i selskapets, eiernes og de ansattes langsiktige interesse. Ved valg av resultatmål var det tatt hensyn til de strategiske målene, og kortsiktige og langsiktige forretningsprioriteringer for 2021. Resultatene viser høy grad av måloppnåelse. Når konsernets ledelse likevel ikke oppnår full uttelling knyttet til variabel godtgjørelse, skyldes dette i hovedsak at noen av de finansielle målene er langsiktige og måles derfor over 3 år. Det vil si at et svakt resultat i 2020, som en direkte følge av COVID-19 og lav oljepris, påvirker uttellingen for 2021.

Styret mener at godtgjørelsesordningen er med på å fremme konsernets resultatmål, både de finansielle og de ikke-finansielle målene.

Endringer i konsernledelsen i løpet av 2021

Konsernsjefen tiltrådte stillingen 1. januar 2021. Selskapet gjennomførte en omorganisering i løpet av 2021 som trådte i kraft 1. oktober 2021. Dette har medført både endringer av ansvarområder for medlemmer av selskapets konsernledelse, samt endringer av sammensetningen av konsernledelsen. I løpet av 2021 er det tilsatt tre nye konserndirektører, mens to konserndirektører har gått ut av konsernledelsen.

Godtgjørelsesutvalget

Det er etablert et eget godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal sørge for at konsernets godtgjørelsesmodell underbygger konsernets strategiske målsetninger. Utvalget skal sikre at konsernet tilbyr ledende ansatte konkurransedyktig totalgodtgjørelse, likevel slik at konsernet ikke skal være lønnsledende. Godtgjørelsesutvalgets mandat er tilgjengelig på www.sr-bank.no.

Godtgjørelsesutvalget har hatt syv møter i 2021.

2. Oppfyllelse av retningslinjene for lønn til ledende personer for regnskapsåret 2021

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

Det er styrets vurdering at godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2021 er i samsvar med Retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer vedtatt av selskapets ordinære generalforsamling 28. april 2021 ("Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank"). Retningslinjene finnes på selskapets hjemmeside www.sr-bank.no.

Det er ikke gjort noen avvik fra retningslinjene.

Revisors rapport om selskapets etterlevelse av retningslinjene for godtgjørelse følger vedlagt.

3. Total godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet

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

TABELL 1: TOTAL GODTGJØRELSE TIL ØVERSTE LEDELSE I 2021 OG 2020

				Fastlønn ¹⁾	Fast godtgjørelse ²⁾	Variabel godtgjørelse ³⁾	Ekstraordinær ytelse	Pensjonskostnad	Sum godtgjørelse	Opptjente pensjonsrettigheter	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse	Styrehonorar ⁵⁾	Lån
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	2021	3 712	861	1 158	-	1 042	6 773	-	83 %	17 %	405	3 728	
	Arne Austreid (til 31.12.2020)	2020	4 044	260	-	-	1 745	6 049	34 680	100 %	-	514	-	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	2021	2 393	305	624	-	983	4 305	18 655	86 %	14 %	243	7 500	
		2020	2 339	304	-	-	761	3 404	13 655	100 %	-	262	9 000	
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	2021	2 401	177	652	-	950	4 180	24 488	84 %	16 %	351	1 934	
		2020	2 342	174	-	-	735	3 251	19 120	100 %	-	434	2 003	
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	2021	506	49	216	-	184	955	-	77 %	23 %		6 000	
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonsen (fra 1.12.2021)	2021	238	15	58	750	-	1 061	-	24 %	76 %		-	
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ⁶⁾	2021	2 430	185	585	-	180	3 380	3 368	83 %	17 %	378	3 901	
		2020	2 368	208	-	-	164	2 740	3 454	100 %	-	321	6 051	
Konserndirektør Teknologitvilling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	2021	2 152	262	550	-	1 098	4 062	16 924	86 %	14 %	83	9 424	
		2020	2 078	317	-	-	954	3 349	11 469	100 %	-		8 551	
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø ⁴⁾	2021	2 086	497	145	-	1 109	3 837	21 517	96 %	4 %		833	
		2020	2 011	484		-	835	3 330	15 371	100 %	-		1 067	
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad	2021	1 852	280	486	-	179	2 797	735	83 %	17 %	58	3 860	
		2020	1 790	273	-	-	163	2 226	779	100 %	-		4 056	
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen ⁴⁾	2021	1 392	396	95	175	183	2 241	968	88 %	12 %	15	3 338	
		2020	1 339	392		225	166	2 122	1 018	89 %	11 %		3 511	
Konserndirektør HR, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	2021	428	127	30	-	33	618	-	95 %	5 %		10 961	
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021) ⁴⁾	2021	594	170	36	-	63	863		96 %	4 %		524	
		2020	1 838	485		-	168	2 491	2 440	100 %	-		5 009	
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)	2021	1 244	169	299	-	783	2 495		88 %	12 %	64	7 418	
		2020	1 798	271	-	-	622	2 691	12 512	100 %	-	129	7 840	
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	2021	2 772	1 256	2 200	-	185	6 413	-	66 %	34 %		-	
		2020	2 743	1 424	2 000	-	178	6 345	-	68 %	32 %		200	

¹⁾ Ytelser er kostnadsført inneværende år.

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

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

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

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

⁶⁾ Konserndirektør Personmarked fram til 30.11.2021 og Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter fra 1.10.2021.

Godtgjørelse til ledende ansatte

Fastlønn

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

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

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

Variabel godtgjørelse

Det er etablert en egen individuell variabel godtgjørelse for ledende ansatte for 2021. I tillegg er det etablert en resultatbonusordning som omfattes alle ansatte i morbank, inkludert ledende ansatte. Se nærmere informasjon om bonusordningene i pkt. 4 og tabell 2.

Konserndirektør Risikostyring, konserndirektør HR, bærekraft og kommunikasjon og konserndirektør Compliance mottar ikke variabel godtgjørelse utover resultatbonus.

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

Eventuell garantert variabel ytelse kan kun avtales i helt særlige tilfeller. Slik ordning fastsettes eventuelt av konsernsjef. Denne typen ordninger skal kun brukes for det tilfellet at det er behov for å rekruttere/beholde særlig spesialisert kompetanse. Slik lønn skal ikke under noen omstendighet utgjøre mer enn 6 brutto månedslønner.

Naturalytelse

Ledende ansatte mottar i tillegg enkelte naturalytelse, se note 2 til tabell 1.

Pensjon

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

Ledende ansatte som har tiltrådt konsernledelsen etter 2011 og leder SR-Bank Markets inngår i innskuddsbaserte tjenestepensjonsordning med pensjonsalder 70 år og pensjonsgrunnlag begrenset til 12G. Innskuddssatsene er 7 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 7,1G, og 22 prosent av pensjonsgrunnlag mellom 7,1G og 12G. Det er seks medlemmer av konsernledelsen som har denne pensjonsordningen. Øvrige fire medlemmer av konsernledelsen har en pensjonsalder på 62 år og har fra fylte 62 år til fylte 67 år rett på en pensjon tilsvarende 70 prosent av pensjonsgivende lønn i form av driftspensjon. Fra fylte 67 år har de en tilleggspensjon som sammen med pensjon fra SpareBank 1 SR-Banks pensjonsordning, pensjon fra tidligere arbeidsgiver, pensjon fra folketrygden og AFP skal utgjøre 70 prosent av pensjonsgivende lønn, gitt full opptjening. Driftspensjonsavtalene inneholder også bestemmelse om uførepensjon tilsvarende 70 prosent av pensjonsgivende lønn.

4. Variabel godtgjørelse for ledende ansatte 2021

Individuell variabel godtgjørelse

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

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

Modell for variabel godtgjørelse for konsernledelsen i SpareBank 1 SR-Bank skal i størst mulig grad reflektere resultatoppnåelse for konsernet inneværende år, men også hensynta snitt måloppnåelse siste 3 år sett opp mot egen-definerte mål, men også relativt mot konkurrenter. Samtidig har modellen måleparameter som er ikke-finansielle både knyttet til kunde- og produktvekst, effektivisering, etterlevelse mv. Modellen skal fremstå både som et konkurranse-dyktig gode for de som er omfattet av ordningen, samtidig som den skal hensynta de reguleringer som banken er omfattet av.

Variabel godtgjørelse for 2021 er fastsatt basert på måloppnåelse knyttet til følgende hovedkriterier;

- langsiktige finansielle mål
- finansielle og ikke-finansielle mål knyttet til regnskapsåret hentet fra konsernmålekort – konserndirektørene for personmarked, storkunde samt SMB og landbruk måles også på utvalgte måleparameter fra divisjonsmålekort
- oppnådd resultatbonus for konsernet
- diskresjonært bonuselement som fastsettes av konsernsjef for konsernledelsen og av styret for konsernsjef

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

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

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

vektlegges driftsresultat, strategisk utvikling og organisasjonsutvikling for hele divisjonen.

SR-Bank Markets kan for 2021 vise til et samlet svært godt finansielt resultat. For nærmere informasjon om divisjonens resultater i 2021 vises det til årsrapporten. Leder SR-Bank Markets oppnår tilnærmet full uttelling knyttet til variabel godtgjørelse basert på oppnåelse av finansielle og ikke-finansielle mål. Viktigste ikke-finansielle mål er strategisk utvikling av forretningsområdet. Finansielle mål er primært knyttet til netto bidrag fra avdeling corporate finance.

Resultatbonus

SpareBank 1 SR-Bank har etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte i morbank (samt et datterselskap), inkludert ledende ansatte. Resultatbonusen er knyttet opp til oppnådde egenkapitalavkastning etter skatt for bonusåret på mellom 9 og 14 prosent (lineær opptjening). For at bonus skal oppnås, må ren kjernekapital pr årsskifte være over 16,2 prosent og det må foreligge likviditetsbuffer på over 12 måneders overlevelse. Resultatbonusen fastsettes som en prosent av fast lønn, og kan maksimalt utgjøre 10,0 prosent. For 2021 ble resultatbonusen på 7,2 prosent av lønn, se tabell 2. For ledende ansatte, inkludert konsernsjef, som har opptjent individuell variabel godtgjørelse, blir resultatbonusen utbetalt i henhold til samme prinsipper som den individuelle ordningen.

Det tildeles ikke resultatbaserte ytelser utover de ordninger som er beskrevet i pkt. 3.1 og 3.2.

TABELL 2: MODELL FOR VARIABEL GODTGJØRELSE FOR 2021 SAMT OPPNÅDD VARIABEL GODTGJØRELSE PR PERSON I KONSERNLEDELSEN

	Beskrivelse av måleparameter	Maks uttelling (% av lønn)	Relativ andel av bonus	Konsernledelsen	
1	Langsiktige finansielle mål	Egenkapitalavkastning	12 %	30 %	6,05 %
2	Finansielle og ikke finansielle mål				
a)	3-4 parameter fra konsernmålekort:	6%/12%	15%/30%	4,50 % - 9,00%	
	Alle	Resultatbidrag før tap, kostnader, andre inntekter og automatisering i produksjonsmiljøet			
b)	2-4 strategisk viktige parametre pr konserndirektør ¹⁾	6%/0%	15%/0%	2,00 % - 5,00 %	
	Personmarked	Netto utlånvekst, breddealg og effektivitet			
	Bedriftsmarkedsdivisjonene	Avkastning på regulatorisk kapital, nye kunder, prisrealisering			
3	Resultatbonus	Kollektiv ordning knyttet til egenkapitalavkastning	6 %	15 %	7,20 %
4	Diskresjonær	Vurdering basert på; særdeles gode prestasjoner, ledelse, samhandling, fundamentet, compliance	10 %	25 %	3,60 % - 6,00 %
			40 %	100 %	

¹⁾ Hentet fra divisjonsmålekortet til de av direktørene som har det.

5. Aksjebasert godtgjørelse

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

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

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

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

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

TABELL 3: AKSJER ERVERVET I FORBINDELSE MED VARIABEL GODTGJØRELSE OG AKSJESPAREPROGRAMMET

	Spesifikasjon av plan ¹⁾²⁾	Opp- tjenings- periode	Til- delings- år	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1.2021	Tilfelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Utbytteaksjer ³⁾	Tilgjengeliggjort aksjer	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum aksjer med binding spareordning	Sum utgående balanse 31.12.2021
Benedicte Schilbred Fasmer	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	2 620			2 620		2 620	
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023	293				293	293	
					2 913				293	2 913	
		2017	2018	2019/2020/2021	1 241	171	1 241	-			-
		2018	2019	2020/2021/2022	1 594		797	797			797
		2019	2020	2021/2022/2023	4 119		1 373	2 746			2 746
		2020	2021	2022/2023/2024							-
Arne Austreid											
	Årlig bonusordning										
		2019	2019	2021	274		274				-
		2020	2020	2022	471				471	471	
	Aksjespareprogram										
					7 699		3 685	3 543	471	4 014	
		2017	2018	2019/2020/2021	733	101	733	-			-
		2018	2019	2020/2021/2022	956		478	478			478
		2019	2020	2021/2022/2023	2 475		825	1 650			1 650
		2020	2021	2022/2023/2024							-
Inge Reinertsen											
	Årlig bonusordning										
		2021	2022	2023/2024/2025	1 412			1 412		1 412	
		2019	2019	2021	274		274				-
		2020	2020	2022	471				471	471	
	Aksjespareprogram										
		2021	2021	2023	293				293	293	
					4 909	1 705	2 310	3 540	764	4 304	
		2017	2018	2019/2020/2021	733	101	733	-			-
		2018	2019	2020/2021/2022	974		487	487			487
		2019	2020	2021/2022/2023	2 808		936	1 872			1 872
		2020	2021	2022/2023/2024							-
Tore Medhus											
	Årlig bonusordning										
		2021	2022	2023/2024/2025	1 434			1 434		1 434	
		2019	2019	2021	274		274				-
		2020	2020	2022	471				471	471	
	Aksjespareprogram										
		2021	2021	2023	293				293	293	
					5 260	1 727	2 430	3 793	764	4 557	

Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp- tjenings- periode	Til- delings- år	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1.2021		Tiløste/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort		Utbyrteaksjer ⁴⁾		Tilgjengeliggjort aksjer		Sum aksjer med binding bonusordning		Sum aksjer med binding spareordning		Sum utgående balanse 31.12.2021		
Jan Friestad		2017	2018	2019/2020/2021	722		100	722		-								
		2018	2019	2020/2021/2022	946			473		473								473
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	2 442			814		1 628								1 628
		2020	2021	2022/2023/2024														-
		2021	2022	2023/2024/2025		1 322				1 322								1 322
	Aksjespareprogram	2019	2019	2021		274				274								-
		2020	2020	2022		471								471				471
2021		2021	2023			293							293				293	
					4 855	1 615		2 283	3 423	764	4 187							
Glenn Sæther		2017	2018	2019/2020/2021	627		86	627		-								
		2018	2019	2020/2021/2022	820			410		410								410
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	2 292			764		1 528								1 528
		2020	2021	2022/2023/2024														-
		2021	2022	2023/2024/2025		1 245				1 245								1 245
	Aksjespareprogram	2019	2019	2021		274				274								-
		2020	2020	2022														-
2021		2021	2023														-	
					4 013	1 245		2 075	3 183	-	3 183							
Ella Skjørestad		2017	2018	2019/2020/2021	309		43	309		-								
		2018	2019	2020/2021/2022	702			351		351								351
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	1 956			652		1 304								1 304
		2020	2021	2022/2023/2024														-
		2021	2022	2023/2024/2025		1 100				1 100								1 100
	Aksjespareprogram	2019	2019	2021		274				274								-
		2020	2020	2022		471								471				471
2021		2021	2023			293							293				293	
					3 712	1 393		1 586	2 755	764	3 519							
Marianne Bakke	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025		489	26		489								489	
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023		293							293				293	
					782				489	293	782							
Thor Christian Haugland		2017	2018	2019/2020/2021	585		81	585										
		2018	2019	2020/2021/2022	724			362		362								362
	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	2 010			670		1 340								1 340
		2020	2021	2022/2023/2024														-
		2019	2019	2021		274				274								-
	Aksjespareprogram	2020	2020	2022		471								471				471
2021		2021	2023			293							293				293	
					4 064	293		1 891	1 702	764	2 466							

Spesifikasjon av plan ¹⁾²⁾	Opp- tjenings- periode	Til- delings- år	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1.2021	Tiltekte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Utbytteaksjer ⁴⁾	Tilgjengeliggjort aksjer	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum aksjer med binding spareordning	Sum utgående balanse 31.12.2021
Tor Egil Aanestad	Årlig bonusordning	2017	2018	2019/2020/2021	4 818	665	4 818			-
		2018	2019	2020/2021/2022	4 460			2 230	2 230	2 230
		2019	2020	2021/2022/2023	11 655			3 885	7 770	7 770
		2020	2021	2022/2023/2024	5 559			5 559		5 559
		2021	2022	2023/2024/2025		4 633		4 633		4 633
Aksjespareprogram	2019	2019	2021	274			274			-
	2020	2020	2022	471				471	471	
	2021	2021	2023		293			293	293	
				27 237	4 926		11 207	20 192	764	20 956
Nina Moi Edvardsen	Aksjespareprogram	2021	2021	2023						-
				-	-	-	-	-	-	-
Roger Lund Antonesen	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	137			137		137
	Aksjespareprogram	2021	2021	2023						-
				137			-	137	-	137
Signe Helliesen	Aksjespareprogram	2019	2019	2021	274			274		-
		2020	2020	2022	471				471	471
		2021	2021	2023		293			293	293
				745	293		274	-	764	764
Frode Bø	Aksjespareprogram	2019	2019	2021	183			183		-
		2020	2020	2022	471				471	471
		2021	2021	2023		293			293	293
				654	293		183	-	764	764
Gro Tveit	Aksjespareprogram	2019	2019	2021	274			274		-
		2020	2020	2022	471				471	471
		2021	2021	2023		293			293	293
				745	293		274	-	764	764

¹⁾ Modell for årlig bonusordning er beskrevet under kapittel 4

²⁾ Ved aksjespareprogram gis 30% rabatt på aksjene

³⁾ For opptjeningsår 2017 og tidligere ble aksjene utdelt med 1/3 i hhv år 2, 3 og 4 etter. Fra og med 2018 blir aksjene overført år 1 etter opptjeningsår, men med binding i henholdsvis 1, 2 og 3 år

⁴⁾ Utbytteaksjer ble tildelt til og med 2017

Bruk av rettigheten til å tilbakekalle aksjer

Det er ikke gjennomført tilbakekall av aksjer for regnskapsåret 2021 eller foregående regnskapsår, da det ikke har funnet sted hendelser som har medført at slikt tilbakekall har vært aktuelt.

6. Samsvar mellom retningslinjer for godtgjørelse og resultatmål

Resultatmålene for ledende ansattes variable godtgjørelse for 2021 er valgt for å fremme selskapets strategi og for å oppmuntre til atferd som er i selskapets, eiernes og de ansattes langsiktige interesse. Ved valg av resultatmål er det tatt hensyn til de strategiske målene, og kortsiktige og langsiktige forretningsprioriteringer for 2021. Se nærmere beskrivelse i kap. 4 samt tabell 2. De bonusgivende målene er både langsiktige (3 år) og kortsiktige (1 år). Hensikten med dette er både at en kortsiktig har fokus på de aktiviteter og mål som skaper de fremtidige resultatene for

eksempel knyttet til kundeaktiviteter og arbeid med forenkling/effektivisering. Samtidig som en ser på de finansielle resultatene i et 3 års perspektiv der kortsiktig volatilitet knyttet for eksempel til markedssvingninger hensyntas og utlignes. Konsernledelsen har, både individuelt og som gruppe, hatt mulighet til å påvirke muligheten til å nå de målene som ligger til grunn for den variable godtgjørelsen. Styret mener at ordningen er med på å fremme konsernets resultatmål og at oppnådd variabel godtgjørelse for 2021 er i samsvar med konsernets finansielle og ikke-finansielle resultater.

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

TABELL 4: GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS YTELSE OVER DE SISTE FEM REGNSKAPSÅR

Årlig endring av godtgjørelse for ledende personer ^{1) 4)}		2021	2020	2019	2018	2017
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	-				
Administrerende direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)		-19 %	14 %	5 %	9 %
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	26 %	-17 %	7 %	6 %	6 %
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunder	Tore Medhus	29 %	-19 %	6 %	7 %	6 %
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	-				
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	-				
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	24 %	-15 %	5 %	5 %	6 %
Konserndirektør Teknologit utvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	24 %	-16 %	10 %	7 %	9 %
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	9 %	3 %	6 %	2 %	4 %
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad (fra 15.2.2018)	27 %	-16 %	12 %	-	
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (fra 1.1.2019)	9 %	4 %	-		
Konserndirektør HR, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	-				
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)	24 %	-17 %	9 %	7 %	12 %
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)	2 %	3 %	10 %	-	
Konserndirektør Organisasjon og HR	Inglen Haugland (til 31.10.2017)					2 %
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	1 %	-16 %	7 %	19 %	3 %
Nøkkeltall Sparebank 1 SR-Bank Konsernet		2021	2020	2019	2018	2017
Endring i resultat etter skatt		98 %	-49 %	36 %	10 %	19 %
Endring i egenkapitalavkastning		97 %	-54 %	24 %	3 %	10 %
Endring i gjennomsnittlig forvaltningskapital		7 %	12 %	9 %	8 %	12 %
Endring i børskurs		46 %	-9 %	12 %	3 %	43 %
Endring i gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt ³⁾		20 %	-10 %	7 %	2 %	6 %
Gjennomsnittlig antall ansatte i konsernet		1 495	1 374	1 331	1 251	1 243

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

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

³⁾ Godtgjørelse (fratrukket konsernledelsen) fordelt på gjennomsnittlig antall årsverk eksklusive konsernledelsen.

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

8. Honorar til styret

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

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

Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av styremedlemmene har mottatt noen form for resultatavhengig avlønning eller har deltatt i noen form for aksjespareprogram. De ansattevalgte styremedlemmene har imidlertid, i egenskap av å være ansatt, deltatt i selskapets ordinære aksjespareprogram for ansatte samt mottatt resultatbonus på lik linje med øvrige ansatte. Et styremedlem, Tor Dahle, har avtale om individuell ytelsespensjonsordning knyttet til ansettelsesforhold i SpareBank 1 SR-Bank før vedkommende ble styremedlem.

TABELL 5: OVERSIKT OVER STYREHONORARER TIL STYRETS MEDLEMMER FOR HENHOLDSVIS 2020 OG 2021

Rolle	Navn	Type godtgjørelse	2021	2020
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	Styregodtgjørelse	617	600
		Honorar godtgjørelsesutvalget	35	35
		Honorar risikoutvalget	40	40
Styremedlem og leder av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	Styregodtgjørelse	292	275
		Honorar godtgjørelsesutvalget ³⁾	13	25
		Honorar revisjonsutvalget	50	34
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle	Styregodtgjørelse	292	275
		Honorar revisjonsutvalget	35	18
		Honorar risikoutvalget	60	60
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	Andre godtgjørelser ¹⁾	708	613
		Styregodtgjørelse	292	275
		Honorar risikoutvalget	40	40
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget og godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld (fra 23.4.2020)	Styregodtgjørelse	292	183
		Honorar revisjonsutvalget	35	23
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	Styregodtgjørelse	292	275
		Honorar godtgjørelsesutvalget	25	25
		Andre godtgjørelser ²⁾	1 025	1 010
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	Styregodtgjørelse	292	275
		Andre godtgjørelser ²⁾	786	754
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)	Styregodtgjørelse	192	183
		Honorar risikoutvalget	20	27
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Birthe Cecilie Lepsøe (til 23.04.2020)	Styregodtgjørelse		92
		Honorar risikoutvalget		13
		Honorar revisjonsutvalget		17
Styremedlem	Therese Log Bergjord (til 23.04.2020)	Styregodtgjørelse		92
		Honorar revisjonsutvalget		12

¹⁾ Godtgjørelse knyttet til pensjon for tidligere ansettelsesforhold.

²⁾ Godtgjørelse knyttet til ansattforhold.

³⁾ Medlem av godtgjørelsesutvalget fram til april 2021.

TABELL 6: OVERSIKT OVER AKSJER OG LÅN TIL STYRETS MEDLEMMER

Rolle	Navn	År	Antall aksjer ¹⁾	Lån
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	2021	37 000	-
		2020	30 000	-
Styremedlem og leder av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	2021	1 500	-
		2020	-	-
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle ²⁾	2021	72 457 858	1 500
		2020	72 457 858	
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	2021	10 000	1 300
		2020	10 000	1 650
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget og godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld (fra 23.04.2020)	2021	-	2 857
		2020	-	1 070
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	2021	3 349	2 555
		2020	2 850	2 713
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	2021	3 967	2 471
		2020	3 674	2 613
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)	2021		
		2020	-	-

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

²⁾ Tor Dahle er daglig leder i Sparebankstiftelsen SR-Bank.

TABELL 7: STYREHONORAR OVER DE SISTE FEM ÅR REGNSKAPSÅR ¹⁾

Årlig endring av godtgjørelse for styret		2021	2020	2019	2018	2017
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell (fra 9.6.2016)	3 %	3 %	3 %	13 %	36 %
Styremedlem og leder av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	6 %	2 %	13 %	-10 %	21 %
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle	10 %	8 %	7 %	7 %	-2 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth (fra 20.4.2017)	5 %	3 %	8 %	-3 %	-
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget og godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld (fra 23.4.2020)	5 %	-			
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	6 %	3 %	8 %	5 %	12 %
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen (fra 9.6.2016)	6 %	3 %	9 %	7 %	7 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)	1 %	-			
Styremedlem	Birthe Cecilie Lepsøe (til 23.4.2020)		2 %	7 %	6 %	2 %
Styremedlem	Therese Log Bergjord (til 23.4.2020)		2 %	8 %	-3 %	0 %
Styremedlem	Jorunn Johanne Sæthre (til 20.4.2017)					-3 %
Styremedlem	Odd Torland (til 20.4.2017)					-18 %

¹⁾ Godtgjørelse inkluderer styrehonorar og honorar knyttet til risikoutvalget, godtgjørelsesutvalget og revisjonsutvalget.

9. Vedlegg

TABELL 8: OVERSIKT OVER ANTALL AKSJER FOR LEDENDE ANSATTE ¹⁾

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	7 793					
Administrerende Direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)		115 468	107 998	100 006	94 156	88 378
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	93 813	92 686	88 023	83 529	80 433	77 093
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	59 793	58 666	53 670	49 147	46 051	42 705
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	1 337					
Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	50 968	49 853	45 250	40 814	37 768	34 512
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	-					
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	31 222	30 509	26 749	22 861	20 213	17 024
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	18 189	17 896	17 425	17 242	17 242	17 242
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad (fra 15.2.2018)	9 475	8 830	5 967	3 937		
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (til 1.1.2019)	1 038	745	274			
Konserndirektør HR, Kommunikasjon og Bærekraft	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	10 000					
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)		29 193	25 402	20 707	18 450	16 019
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)		20 774	20 303	20 029		
Konserndirektør Organisasjon og HR	Inglen Haugland (til 31.10.2017)						25 301
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad	60 821	49 485	24 318	17 069	5 252	-

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

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



Vi skal gi kraft til vekst og utvikling

Hovedkontor

Christen Tranes Gate 35
4007 Stavanger

Postadresse:
Postboks 250
4066 Stavanger

sr-bank.no

SpareBank 
SR-BANK