



Lederlønnsrapport 2023

Lederlønsrapport

Fremlagt for generalforsamlingen 18. april 2024

1. Innledning

Styrets oppsummering av godtgjørelsesmodellen

SpareBank 1 SR-Bank ASA («selskapet») og sammen med datterselskapene «konsernet») har levert et godt økonomisk resultat for 2023. 2023 har vært preget av uroligheter både globalt med krigen i Ukraina og Israel, men også nasjonalt med høy inflasjon og økte renter. Dette fører til uro og bekymring blant både bedrifts- og personkunder. SpareBank 1 SR-Bank leverer allikevel et godt årsresultat preget av god underliggende vekst, god drift og lave tap. For nærmere informasjon om selskapets resultater i 2023 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 godt kvalifiserte medarbeidere. Konsernet må derfor tilby en konkurransedyktig totalgodtgjørelse.

Styret hadde for regnskapsåret 2023 vedtatt strategiske og finansielle målsettinger. Disse følges opp gjennom året blant annet gjennom strategisk konsernmålekort. Målekortet inneholder de viktigste strategiske områdene med tilhørende mål, både finansielle og ikke-finansielle. Resultatmålene for ledende ansattes variable godtgjørelse for 2023 var knyttet opp mot det strategiske konsernmålekortet for å fremme selskapets strategi og for å stimulere til atferd som er i selskapets, eiernes og de ansattes langsiktige interesse. Resultatene viser høy grad av måloppnåelse. De langsiktige finansielle målene inneholder årene 2021, 2022 og 2023. SpareBank 1 SR-Bank har oppnådd gode resultater disse årene, noe som gjenspeiles i bonusoppnåelsen for 2023. Etter konsernets interne regelverk for variabel godtgjørelse kan styret velge å holde spesielle inntekter og kostnader utenfor bonusgivende resultat. For 2023 holdes gevinst ved salg av SR-Markets på 421 mill kroner samt nedskrivning av aksjer i Kreditor på 150 mill kroner i SpareBank 1 Gruppen utenfor bonusgivende resultat (både resultatbonus og bonusordning konsernledelsen).

Styrets vurdering er at godtgjørelsesordningen er med på

å fremme konsernets resultatmål, både de finansielle og de ikke-finansielle målene både på kort og lang sikt.

Endringer i konsernledelsen i løpet av 2023

Det har ikke blitt foretatt noen endringer i sammensetningen av konsernledelsen i 2023.

Godtgjørelsesutvalget

Det er etablert et eget godtgjørelsesutvalg.

Godtgjørelsesutvalget skal se til 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 fem møter i 2023.

2. Oppfyllelse av Retningslinjene om lønn til ledende personer for regnskapsåret 2023

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»). SR-Bank Markets ble medio desember 2023 solgt til SpareBank 1 Markets og vil fremover ikke være endel av rapporteringen til SpareBank 1 SR-Bank. Leder for SR-Bank Markets gikk på samme tidspunkt av med pensjon.

Det er styrets vurdering at godtgjørelse til ledende personer for regnskapsåret 2023 er i samsvar med retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som, sammen med lederlønsrapporten for 2022, ble

vedtatt av selskapets ordinære generalforsamling 13. april 2023 («Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank» tilgjengelig på www.sr-bank.no). Det vises imidlertid til punkt 4 nedenfor om variabel godtgjørelse.

Revisors erklæring som bekrefter at rapporten inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift er vedlagt.

3. Total godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet

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

Godtgjørelse til ledende ansatte

Fastlønn

Styret fastsetter lønnen til konsernsjef. I vurderingen hensyntas oppnådde finansielle og ikke-finansielle 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. I tillegg er det etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte i morbank, inkludert ledende ansatte. Se nærmere informasjon om bonusordningene i punkt 4 og tabell 2.

Konserndirektør Risikostyring og konserndirektør Compliance mottar ikke variabel godtgjørelse utover resultatbonus.

Naturalytelser

Ledende ansatte mottar i tillegg enkelte naturalytelser, 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. Konsernsjefens pensjonsalder følger øvrige ansatte i konsernet. Det er også tegnet en uførepensjonsforsikring for lønn over 12G for konsernsjef.

I 2022 ble det etablert en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn over 12G for medlemmene i konsernledelsen med unntak av konsernsjef som er omtalt ovenfor. Innskuddssatsen over 12G er 20 prosent. For lønn under 12G er konsernledelsen 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.

For de i konsernledelsen som frem til 2021 var omfattet av en ytelsespensjonsordning, ble det i 2022 fremforhandlet ny ordning for lønn over 12G. Ny ordning er en kombinasjon av overføring av opptjent pensjonskapital i gammel ordning som inngår som oppstartskapital i ny innskuddsordning, samt ny løpende innskuddsbasert pensjonsordning på lønn over 12G på 20 prosent. Det er også tegnet uførepensjonsforsikring for lønn over 12G for disse medlemmene av konsernledelsen. Pensjonsalder for de i konsernledelsen som tidligere har hatt en sikret driftspensjonsavtale er 62 år. For øvrige medlemmer av konsernledelsen er pensjonsalder 67 år så lenge de er en del av konsernledelsen.

Tabell 1: Total godtgjørelse til ledende ansatte i 2023 og 2022

Fast godtgjørelse

		Årstall	Fast-lønn ¹⁾	Godtgjørelse ²⁾	Pendler-bolig
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer	2023	4 714	323	456
		2022	4 360	337	448
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	2023	3 194	303	
		2022	2 928	286	
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	2023	3 198	284	
		2022	2 929	222	
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke	2023	2 200	292	
		2022	1 937	277	
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonsen	2023	3 024	320	315
		2022	2 609	271	286
Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter	Jan Friestad	2023	2 720	322	
		2022	2 525	263	
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	2023	2 870	340	
		2022	2 628	294	
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø ⁴⁾	2023	2 770	672	
		2022	2 573	584	
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad	2023	2 173	236	
		2022	1 962	240	
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen ⁴⁾	2023	1 800	624	
		2022	1 639	480	
Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon	Nina Moi Edvardsen	2023	2 231	417	300
		2022	1 933	289	134
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad (til 17.12.2023)	2023	2 786	656	
		2022	2 741	680	

¹⁾ Ytelser er kostnadsført inneværende år.

²⁾ Godtgjørelse inkluderer fordel knyttet til fri bil, 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 SpareBank1-alliansen og tilknyttede selskaper.

⁶⁾ Utbetalt og opptjent variabel godtgjørelse 2023. 50% utbetalt i kontanter i 2023 og 50% utdeles i aksjer i 2024.

Variabel godtgjørelse ³⁾	Pensjonskostnad	Sum godtgjørelse	Opptjente pensjonsrettigheter	Andel fast og variabel godtgjørelse		Styre- honorar ⁵⁾	Styrehonorar fra	Lån
				Fast	Variabel			
2 202	1 156	8 851	3 183	75 %	25 %	329	Fremtind Forsikring AS	5 703
						292	SPB1 Gruppen AS	
						31	SPB1 Utvikling DA	
						652	Sum	
1 280	1 099	7 524	1 764	83 %	17 %	323	SPB1 Gruppen AS	6 148
						299	SPB1 Utvikling DA	
						39	Fremtind Forsikring AS	
						661	Sum	
1 453	543	5 493	16 315	74 %	26 %	206	BN Bank ASA	8 000
						155	SPB 1 Markets AS	
						361	Sum	
850	515	4 579	13 663	81 %	19 %	150	SPB 1 Markets AS	8 200
						95	SPB 1 Næringskreditt AS	
						245	Sum	
1 360	540	5 382	20 399	75 %	25 %	289	BN Bank ASA	3 397
						100	SPB 1 Factoring AS	
						389	Sum	
850	514	4 515	18 378	81 %	19 %	265	BN Bank ASA	2 870
						96	SPB 1 Factoring AS	
						361	Sum	
860	379	3 731	302	77 %	23 %			6 210
562	334	3 110	128	82 %	18 %			6 000
1 196	523	5 378	726	78 %	22 %	147	SPB 1 Kreditt AS	19 141
						147	Sum	
821	509	4 496	299	82 %	18 %			19 779
1 258	447	4 747	559	73 %	27 %	181	SPB 1 Forvaltning AS	3 548
						144	SPB 1 Betaling AS	
						20	BankID BankAxept AS	
						20	Vipps Holding AS	
						365	Sum	
720	423	3 931	230	82 %	18 %	175	SPB 1 Forvaltning AS	3 727
						142	SPB 1 Kreditt AS	
						139	SPB 1 Betaling AS	
						456	Sum	
1 084	486	4 780	15 119	77 %	23 %	100	Nordic Edge AS	8 914
						100	Sum	
755	460	4 137	12 687	82 %	18 %	100	Nordic Edge AS	9 136
						57	SPB 1 Verdipapirservice AS	
						157	Sum	
368	463	4 273	14 396	91 %	9 %			4 000
184	436	3 777	12 699	95 %	5 %			3 999
840	365	3 614	290	77 %	23 %	125	Fremtind Service AS	3 198
						125	Sum	
556	330	3 088	128	82 %	18 %	64	Fremtind Service AS	3 667
						64	Sum	
368	300	3 092	138	88 %	12 %			9 200
115	265	2 499	57	95 %	5 %	15	Talentstiftelsen G9alt	9 200
						15	Sum	
760	388	4 096	331	81 %	19 %	30	Spleis AS	10 371
						30	Sum	
580	363	3 299	152	82 %	18 %			14 542
-	189	3 631		100 %	0 %			
2 250	186	5 857		62 %	38 %			-

4. Variabel godtgjørelse for ledende ansatte 2023

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 reflektere den finansielle resultatoppnåelsen kombinert med måloppnåelse innenfor de viktigste strategiske satsningsområdene. Modellen er knyttet opp mot strategisk konsernmålekort der "Begeistrede kunder", "Eiere", "Ansatte" og "Samfunn" er definert som de viktigste strategiske satsningsområdene. Det er definert mål innenfor hvert enkelt av disse områdene. To av de finansielle måltallene måles over 3 år. Det er også lagt vekt på ikke-finansielle mål som vil være avgjørende for fremtidig måloppnåelse blant annet knyttet til kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og konsernets arbeid med bærekraft. Modellen skal fremstå både som et konkurransedyktig gode for de som er omfattet av ordningen, samtidig som den skal hensynta de reguleringer som banken er omfattet av.

Variabel godtgjørelse for 2023 er fastsatt basert på måloppnåelse knyttet til følgende hovedkriterier;

- Langsiktige finansielle mål
- Effektivitet
- Strategiske mål knyttet til kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet og bærekraft/samfunn
- Oppnådd resultatbonus for morbank
- 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.

Resultatbonus

SpareBank 1 SR-Bank har etablert en resultatbonusordning som omfatter alle ansatte og faste vikarer i morbank (samt et datterselskap), inkl. 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 2023 ble resultatbonusen på 10,0 prosent av lønn, se tabell 2. For ledende ansatte, inkludert konsernsjef, som har opptjent individuell variabel godtgjørelse, blir resultatbonusen utbetalt ihht samme prinsipper som den individuelle ordningen.

Det tildeles ikke resultatbaserte ytelser utover de ordninger som er beskrevet i punkt 3. Det er heller ikke utstedt noen former for opsjoner til foretakets ansatte.

Tabell 2: Modell for variabel godtgjørelse for 2023 samt oppnådd variabel godtgjørelse for konsernledelsen

Strategiske mål	Beskrivelse av KPIer	Maks uttelling (% av lønn)	Relativ andel av bonus	Mål-oppnåelse konsernledelsen
Eiere/effektivitet	Egenkapitalavkastning - 2 målinger over 3 år a) mot mål b) benchmark konkurrenter	10 %	25 %	9,5 %
	Effektivitet knyttet til kostnader/inntekter	3 %	8 %	3,0 %
	Kollektiv resultatbonus	10 %	25 %	10,0 %
Kunder/Medarbeidere	Kundetilfredshet	3 %	8 %	1,5 %
	Medarbeiderengasjement	3 %	8 %	3,0 %
Bærekraft	Rating bærekraft	3 %	8 %	3,0 %
Diskresjonær vurdering	Vurdering basert på; særdeles gode prestasjoner, ledelse, samhandling, fundamentet, compliance, spesielle fokusområder 2023	8 %	20 %	5% - 8,0%
Sum maks bonus uttelling		40 %	100 %	35% - 40 %

Avvik fra konsernets lønnspolitikk for ledende ansatte

Som det fremgår av retningslinjene pkt. 9 kan styret, i enkeltstående tilfeller, avvike konsernet lønnspolitikk for ledene ansatte. Dette skal kun skje i ekstraordinære situasjoner og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.

For å nå konsernets langsiktige, strategiske mål har det gjennom flere år vært nedlagt et betydelig arbeide for å styrke konsernet sin konkurransekraft. Dette ga i 2023 som resultat vedtak om fusjon med SpareBank 1 Sørøst-Norge, innfusjonering av SR Markets i SpareBank 1 Markets, vedtak om sammenslåing av SpareBank 1 Gruppen og Eikas kredittkortselskaper samt vedtak om sammenslåing av Fremtind og Eikas forsikringsvirksomheter. For å motivere til å nå de strategiske målene og samtidig anerkjenne det betydelige merarbeid som er nedlagt for å oppnå disse resultatene, ble rammen for variabel godtgjørelse økt for 2023. 4 personer i konsernledelsen vil på grunn av denne endringen motta over 40 prosent variabel godtgjørelse som er gjeldende tak i henhold til konsernets retningslinjer («Retningslinjer om lønn til ledende personer i SpareBank 1 SR-Bank»). Dette er vurdert til å ikke være i strid med forskriften §15-1e ettersom sum variabel godtgjørelse er under 50 prosent av lønn som er maksimalt beløp i henhold til forskriften.

Enkelt personer innenfor risikostyring og compliance har også mottatt godtgjørelse som nevnt over selv om det følger av retningslinjene at ansatte med kontrollansvar normalt ikke skal motta variabel godtgjørelse utover resultatbonus. Dette er vurdert til ikke å være i strid med forskriftens §15 1e. Kompensasjonen som er gitt er knyttet til arbeidet med de langsiktige strategiske områdene beskrevet ovenfor og ikke basert på finansielle resultater, og anses ikke å ha påvirket de ansattes uavhengighet knyttet til de kontrolloppgavene som de utfører.

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 fem år for 80 % av aksjene. Fordelen av aksjeutdelingen skattlegges i forkant av utdelingen slik at det er netto antall aksjer etter skatt som blir utdelt. Aksjene kjøpes i markedet og kursen fastsettes til snitt kurs siste 5 virkedager før tildeling. 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 risikojustering vil bli gjennomført vurderes før utløpet av hver friggjøringsperiode og bli besluttet basert på en tilbake testing. 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. Styret fastsetter årlig sparebeløp og rabattnivå for ordningen. Ansatte gis maks 30 prosent rabatt på snitt kjøpskurs, og det er to års bindings-tid på aksjer kjøpt under aksjespareordningen.

Tabellen viser en oversikt over andel av aksjer mottatt som variabel godtgjørelse med 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-tjeningsperiode	Tildelingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tillette/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum utgående balanse 31.12	
Konsernsjef Benedicte Schilbred Fasmer	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	2 754	-	919	1 835	-	1 835	
		2022	2023	2024/2025/2026	3 316	-	1 105	2 211	-	2 211	
			2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	5 013	-	5 013	-	5 013
	Aksjespare-program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	-
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293	-
					6 681	5 306	2 317	9 059	611	9 670	
Administrerende direktør Arne Austreid	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	1 373	-	1 373	-	-	-	
			2020		-	-	-	-	-	-	
					1 373	-	1 373	-	-	-	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester Inge Reinertsen	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	825	-	825	-	-	-	
			2020		-	-	-	-	-	-	
		2021	2022	2023/2024/2025	1 489	-	496	993	-	993	
		2022	2023	2024/2025/2026	2 201	-	734	1 467	-	1 467	
		2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	3 308	-	3 308	-	3 308	
	Aksjespare-program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
2023		2023	2025	-	293	-	-	293	293		
					5 126	3 601	2 348	5 768	611	6 379	
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde Tore Medhus	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	936	-	936	-	-	-	
			2020		-	-	-	-	-	-	
		2021	2022	2023/2024/2025	1 490	-	497	993	-	993	
		2022	2023	2024/2025/2026	2 106	-	702	1 404	-	1 404	
		2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	2 958	-	2 958	-	2 958	
	Aksjespare-program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
2023		2023	2025	-	293	-	-	293	293		
					5 143	3 251	2 428	5 355	611	5 966	
Konserndirektør SMB og Landbruk Marianne Bakke	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	509	-	170	339	-	339	
		2022	2023	2024/2025/2026	1 455	-	485	970	-	970	
		2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	1 958	-	1 958	-	1 958	
	Aksjespare-program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293	
					2 575	2 251	948	3 267	611	3 878	

Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp- tjenings- periode	Tildel- ingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tildelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum utgående balance 31.12	
Konserndirektør Personmarked Roger Lund Antonsen	Årlig bonusordning	2021	2022	2023/2024/2025	144	-	47	97	-	97
		2022	2023	2024/2025/2026	2 310	-	770	1 540	-	1 540
		2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	2 885	577	2 308	-	2 308
	Aksjespare- program	2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293
						2 772	3 178	1 394	3 945	611
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter Jan Friestad	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	814	-	814	-	-	-
		2020			-	-	-	-	-	-
		2021	2022	2023/2024/2025	1 380	-	459	921	-	921
		2022	2023	2024/2025/2026	1 865	-	622	1 243	-	1 243
	Aksjespare- program	2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	2 734	-	2 734	-	2 734
		2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293
				4 670	3 027	2 188	4 898	611	5 509	
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretnings- prosesser Glenn Sæther	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	764	-	764	-	-	-
		2020			-	-	-	-	-	-
		2021	2022	2023/2024/2025	1 314	-	438	876	-	876
		2022	2023	2024/2025/2026	1 956	-	652	1 304	-	1 304
	Aksjespare- program	2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	2 468	-	2 468	-	2 468
		2021	2021	2023	-	-	-	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318
		2023	2023	2025	-	-	-	-	-	-
				4 352	2 468	1 854	4 648	318	4 966	
Konserndirektør Risikostyring Frode Bø	Aksjespare- program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293
	Årlig bonus- ordning ⁵⁾	2023	2023	2025/2026/2027/2028		217	-	217		217
						611	510	293	217	611
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde Ella Skjørestad	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	652	-	652	-	-	-
		2020			-	-	-	-	-	-
		2021	2022	2023/2024/2025	1 160	-	386	774	-	774
		2022	2023	2024/2025/2026	1 440	-	480	960	-	960
	Aksjespare- program	2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	1 912	-	1 529	-	1 529
		2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318
2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293		
				3 863	2 205	1 811	3 263	611	3 874	

	Spesifikasjon av plan ^{1) 2)}	Opp- tjenings- periode		Tildel- ingsår	Aksjer med binding ³⁾	Inngående balanse 1.1 ⁴⁾	Tildelte/kjøpte aksjer - ikke tilgjengeliggjort	Tilgjengeliggjort	Sum aksjer med binding bonusordning	Sum aksjer med binding spareordning	Sum utgående balanse 31.12
Konserndirektør Compliance Signe Helliesen	Aksjespare- program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	-
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293	
	Årlig bonus- ordning ⁵⁾	2023	2023	2025/2026/2027/2028		455	91	364		364	
						611	748	384	364	611	975
Konserndirektør Folk, Kommu- nikasjon og Bærekraft Nina Moi Edvardsen	Årlig bonusordning	2022	2023	2024/2025/2026	1 458	-	486	972	-	972	
		2023	2024	2025/2026/2027/2028	-	1 677	335	1 342	-	1 342	
	Aksjespare- program	2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
		2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293	
						1 776	1 970	821	2 314	611	2 925
Konsern- direktør HR og Forretningsstøtte Gro Tveit (til 15.04.2021)	Aksjespare- program	2021	2021	2023	98	-	98	-	-	-	
						98	-	98	-	-	-
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft Thor Christian Haugland (til 01.09.2021)	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	670	-	670	-	-	-	
		2020			-	-	-	-	-	-	
		2021	2022	2023/2024/2025	716	-	-	-	-	-	
	Aksjespare- program	2021	2021	2023	195	-	195	-	-	-	
						1 581	-	865	-	-	-
Direktør Kapitalmarked Tor Egil Aanestad (til 17.12.2023)	Årlig bonusordning	2019	2020	2021/2022/2023	3 855	-	3 855	-	-	-	
		2020	2021	2022/2023/2024	3 707	-	1 853	1 854	-	1 854	
		2021	2022	2023/2024/2025	4 683	-	1 561	3 122	-	3 122	
		2022	2023	2024/2025/2026	5 106	-	1 702	3 404	-	3 404	
	Aksjespare- program	2021	2021	2023	293	-	293	-	-	-	
		2022	2022	2024	318	-	-	-	318	318	
2023	2023	2025	-	293	-	-	293	293			
						17 962	293	9 264	8 380	611	8 991

1) Modell for årlig bonusordning er beskrevet under kapittel 3

2) Ved aksjespareprogram gis 30% rabatt på aksjene

3) Aksjene blir overført år 1 etter opptjeningsår, men med binding

4) Inngående balanse er korrigert med aksjer etterbetalt i 2023 for 2021

5) Ekstraordinær påskjønnelse 2023

Bruk av rettigheten til å tilbakekalle aksjer

Det er ikke gjennomført tilbakekall av aksjer for regnskapsåret 2023 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 2023 er valgt for å fremme selskapets strategi og for å oppmuntre til atferd som er i selskapets, eierens og de ansattes langsiktige interesse. Ved valg av resultatmål er det tatt hensyn til de strategiske målene nevnt i punkt 4, og koblet måloppnåelse variabel godtgjørelse direkte sammen med måloppnåelse i strategisk målekort for konsernet. Se nærmere beskrivelse i punkt 4 samt tabell 2. De bonusgivende målene er både langsiktige (3 år) og kortsiktige (1 år), men også knyttet til drivere som er viktige for fremtidige resultater. Hensikten med dette er 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. Samfunnsperspektivet knyttet til bærekraft hensyntas også i resultatmålene, både som egne mål, men også som et av kriteriene i den diskresjonære vurderingen. 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.

SpareBank 1 SR-Bank har et godt årsresultat for 2023 og er måloppfylgende både med hensyn til egenkapitalavkastning og effektivitet, som måles som kostnader i forhold til inntekter. Begge disse nøkkeltallene er knyttet til konsernledelsens bonusoppnåelse. I tillegg er det mål knyttet til kunde- og medarbeider tilfredshet og konsernets arbeid med bærekraft. Alle disse parameterne har hatt en positiv utvikling gjennom året og er i stor grad måloppfylgende for 2023. Disse målene kan ha en samlet maks bonusoppnåelse på 22 prosent. For 2023 er måloppnåelsen 20 prosent. I tillegg til målene hentet fra strategisk konsernmålekort kommer resultatbonus på 10,0 prosent og en individuell diskresjonær vurdering på inntil 8 prosent. Individuell bonus vises pr person i tabell 1 og måloppnåelse i prosent pr parameter i tabell 2.

Styrets vurdering er at ordningen er med på å fremme oppnåelse av konsernets resultatmål og at oppnådd variabel godtgjørelse for 2023 reflekterer konsernets finansielle og ikke-finansielle resultater.

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

Tabell 4: Endring godtgjørelse ledende ansatte og endring selskapets nøkkeltall de siste fem regnskapsår

Årlig endring av godtgjørelse for ledende personer ^{1) 4)}		2023	2022	2021	2020	2019	Informasjon vedrørende regnskaps-året ¹⁾
Konsernsjef	Benedicte Schillbred Fasmer (fra 1.1.2021)	21 %	15 %	-			7 239
Administrerende direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)				-19 %	14 %	
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	22 %	22 %	26 %	-17 %	7 %	4 950
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	21 %	24 %	29 %	-19 %	6 %	4 842
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	21 %	20 %	-			3 352
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	23 %	-1 %	-			4 540
Konserndirektør Konserstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	23 %	10 %	24 %	-15 %	5 %	4 300
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	17 %	24 %	24 %	-16 %	10 %	4 294
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	14 %	22 %	9 %	3 %	6 %	3 810
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad	18 %	5 %	27 %	-16 %	12 %	3 249
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (fra 1.1.2019)	25 %	19 %	9 %	4 %	-	2 792
Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	22 %	4 %	-			3 408
Konserndirektør Bærekraft og Kommunikasjon	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)			24 %	-17 %	9 %	
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)			2 %	3 %	10 %	
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad (til 17.12.2023)	-39 %	0 %	1 %	-16 %	7 %	3 442
Nøkkeltall Sparebank 1 SR-Bank Konsernet		2023	2022	2021	2020	2019	
Endring i resultat etter skatt		32 %	7 %	98 %	-49 %	36 %	
Endring i egenkapitalavkastning		22 %	0 %	97 %	-54 %	24 %	
Endring i gjennomsnittlig forvaltningskapital		13 %	9 %	7 %	12 %	9 %	
Endring i børskurs		7 %	-9 %	46 %	-9 %	12 %	
Endring i gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt ³⁾		9 %	-6 %	20 %	-10 %	7 %	
Gjennomsnittlig antall ansatte i konsernet		1 711	1 634	1 495	1 374	1 331	

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

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

³⁾ Godtgjørelse (fratrukket konsernledelsen) fordelt på gjennomsnittlig antall årsverk eksklusive konsernledelsen. Høy andel nyansettelser i 2023 gir utslag i prosent.

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

Kommentarer til tabellen

Tabellen viser høy vekst i sum godtgjørelse for konsernledelsen fra 2022 til 2023. Dette skyldes i hovedsak god uttelling på bonus. Dette gjelder både resultatbonus som er en kollektiv ordning, men også den individuelle bonusordningen som de fleste i konsernledelsen er en del av. Nærmere beskrivelse av ordning og uttelling er beskrevet tidligere i rapporten. Utover et ordinært lønnsoppgjør som for konsernledelsen i 2023 utgjorde 4,8 prosent, øker fastlønn også noe pga effekt av endringer som ble gjort i 2022 knyttet til avslutning av ytelsesbasert pensjonsordning for deler av konsernledelsen. Samtidig er det både i 2022 og i 2023 gjort markedsmessige justeringer av fastlønn for enkelte personer i konsernledelsen.

Endring i gjennomsnittlig godtgjørelse pr ansatt fra 2022 til 2023 skyldes en kombinasjon av et godt lønnsoppgjør på gjennomsnittlig 5,35 prosent, full uttelling på resultatbonus i 2023 på 10,0 prosent sammenlignet med 7,2 prosent i 2022, samt press på lønninger både i forbindelse med nyansettelser og blant konsernets ansatte.

Vedrørende nøkkeltall så viser disse at 2023 var et svært godt år for SpareBank 1 SR-Bank både mht til avkastning og vekst. Økning i bonusuttelling er dermed en naturlig konsekvens av et godt finansielt år.

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 tidligere styremedlem, Tor Dahle, har avtale om individuell ytelsespensjonsordning knyttet til ansettelsesforhold i SpareBank 1 SR-Bank før vedkommende ble styremedlem. Dahle fratradte som styremedlem fra tidspunkt for ordinær generalforsamling i 2022.

Tabell 5: Oversikt over styrehonorarer til styrets medlemmer for henholdsvis 2023 og 2022

Rolle	Navn	Type godtgjørelse	2023	2022
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	Styregodtgjørelse	683	642
		Honorar godtgjørelsesutvalget	40	38
		Honorar risikoutvalget	50	47
		Sum godtgjørelse	773	727
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	Styregodtgjørelse	333	317
		<small>Honorar godtgjørelsesutvalget 1)</small>		15
		Honorar risikoutvalget	70	47
		Honorar revisjonsutvalget	50	50
Sum godtgjørelse	453	428		
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	Styregodtgjørelse	333	317
		Honorar risikoutvalget	50	47
		Sum godtgjørelse	383	363
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld	Styregodtgjørelse	333	317
		Honorar godtgjørelsesutvalget	30	34
		Honorar revisjonsutvalget	70	58
		Sum godtgjørelse	433	409
Styremedlem, medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022)	Styregodtgjørelse	333	217
		Honorar risikoutvalget	50	33
		Sum godtgjørelse	383	250
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget	Camila AC Tepfers (fra 28.04.2022)	Styregodtgjørelse	333	217
		Honorar revisjonsutvalget	50	33
		Sum godtgjørelse	383	250
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	Styregodtgjørelse	333	317
		Honorar godtgjørelsesutvalget	30	30
		Sum godtgjørelse	363	347
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	Styregodtgjørelse	333	317
		Sum godtgjørelse	333	317
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle (til 28.04.2022)	Styregodtgjørelse		100
		Honorar revisjonsutvalget		12
		Honorar risikoutvalget		20
		Sum godtgjørelse		132

¹⁾ Var medlem av godtgjørelsesutvalget frem 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	2023	43 000	-
		2022	43 000	-
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	2023	1 500	-
		2022	1 500	-
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	2023	10 000	1 253
		2022	10 000	1 253
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld	2023	-	-
		2022	-	-
Styremedlem, medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022) ²⁾	2023	78 678 829	7 682
		2022	74 978 829	7 929
Styremedlem, medlem av revisjonsutvalget	Camila AC Tepfers (fra 28.04.2022)	2023	-	-
		2022	-	-
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	2023	4 053	2 317
		2022	3 760	2 426
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	2023	4 578	2 176
		2022	4 285	2 305

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⁾ Kjetil Skjæveland er daglig leder i Sparebankstiftelsen SR-Bank. Antall egne aksjer er 2 014 og antall eiet av Sparebankstiftelsen SR-Bank er 78 676 815.

Tabell 7: Utvikling styrehonorar de siste fem regnskapsår¹⁾

Årlig endring av godtgjørelse for styret ¹⁾		2023	2022	2021	2020	2019
Styreleder, leder av godtgjørelsesutvalget og medlem av risikoutvalget	Dag Mejdell	6 %	5 %	3 %	3 %	3 %
Styremedlem og leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Kate Henriksen	6 %	21 %	6 %	2 %	13 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Jan Skogseth	6 %	9 %	5 %	3 %	8 %
Styremedlem, leder av revisjonsutvalget og medlem av godtgjørelsesutvalget	Trine Sæther Romuld (fra 23.4.2020)	6 %	25 %	5 %	-	
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Kjetil Skjæveland (fra 28.04.2022)	53 %	-			
Styremedlem og medlem av revisjonsutvalget	Camilla AC Tepfers (fra 28.04.2022)	53 %	-			
Ansattvalgt styremedlem og medlem av godtgjørelsesutvalget	Sally Lund-Andersen	5 %	9 %	6 %	3 %	8 %
Ansattvalgt styremedlem	Kristian Kristensen	5 %	9 %	6 %	3 %	9 %
Styremedlem, leder av risikoutvalget og medlem av revisjonsutvalget	Tor Dahle (til 28.4.2022)		-66 %	10 %	8 %	7 %
Styremedlem og medlem av risikoutvalget	Ingrid Riddervold Lorange (til 1.9.2021)			1 %	-	
Styremedlem	Birthe Cecilie Lepsøe (til 23.4.2020)				2 %	7 %
Styremedlem	Therese Log Bergjord (til 23.4.2020)				2 %	8 %

¹⁾ Godtgjørelse inkluderer kun styrehonorar og honorar for risikoutvalget, godtgjørelsesutvalget og revisjonsutvalget.

9. Vedlegg

Tabell 8: Oversikt over antall aksjer for ledende ansatte ¹⁾

		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Konsernsjef	Benedicte Schilbred Fasmer (fra 1.1.2021)	17 474	13 731	7 793			
Administrerende Direktør	Arne Austreid (til 31.12.2020)				115 468	107 998	100 006
Konserndirektør Finans, Økonomi og Konserntjenester	Inge Reinertsen	101 114	95 543	93 813	92 686	88 023	83 529
Konserndirektør Bedriftsmarked Storkunde	Tore Medhus	64 000	61 545	59 793	58 666	53 670	49 147
Konserndirektør SMB og Landbruk	Marianne Bakke (fra 1.9.2021)	4 205	2 437	1 337			
Konserndirektør Personmarked	Roger Lund Antonesen (fra 1.12.2021)	3 065	455				
Konserndirektør Konsernstrategi og Prosjekter	Jan Friestad ²⁾	54 824	52 608	50 968	49 853	45 250	40 814
Konserndirektør Teknologiutvikling og Forretningsprosesser	Glenn Sæther	34 810	32 785	31 222	30 509	26 749	22 861
Konserndirektør Risikostyring	Frode Bø	18 800	18 507	18 189	17 896	17 425	17 242
Konserndirektør Marked, Innsikt og Kunde	Ella Skjørestad (fra 15.2.2018)	12 686	10 893	9 475	8 830	5 967	3 937
Konserndirektør Compliance	Signe Helliesen (til 1.1.19)	1 649	1 356	1 038	745	274	
Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon	Nina Moi Edvardsen (fra 15.10.2021)	12 069	10 318	10 000			
Konserndirektør Kommunikasjon og Bærekraft	Thor-Christian Haugland (til 1.9.2021)				29 193	25 402	20 707
Konserndirektør HR og Forretningsstøtte	Gro Tveit (til 15.4.2021)				20 774	20 303	20 029
Direktør Kapitalmarked	Tor Egil Aanestad (til 17.12.2023)		65 822	60 821	49 485	24 318	17 069

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.

²⁾ Konserndirektør Personmarked fram til 30.11.2021.



Til generalforsamlingen i Sparebank 1 SR-Bank ASA

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Sparebank 1 SR-Bank ASAs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b 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 kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Stavanger, 7. mars 2024

PricewaterhouseCoopers


Gunnar Slettebø
Statsautorisert revisor

PricewaterhouseCoopers AS, Kanalsletta 8, Postboks 8017, NO-4068 Stavanger

T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no

Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap

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