

RAPPORT OM GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER 2023

Totens Sparebank

FREMLEGGES FOR GENERALFORSAMLINGEN 21.3.2024

Innholdsfortegnelse

- 1 Introduksjon – finansielle resultater og organisasjon
 - 1.1 Hovedpunkter finansielle resultater
 - 1.2 Hovedpunkter organisasjon
 - 1.2.1 Incentiver i godtgjørelsesordningen
 - 1.2.2 Endringer i ledergruppen
- 2 Godtgjørelse til ledergruppen
 - 2.1 Fast godtgjørelse
 - 2.2 Variable godtgjørelse
 - 2.3 Ekstraordinær godtgjørelse
 - 2.4 Pensjonsopptjening og forsikringsordninger
- 3 Utviklingen i lederlønn, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2019-2023 (5 år)
 - 3.1 Egenkapitalavkastning
- 4 Informasjon om avstemming på generalforsamlingen
- 5 Styreerklæring
- 6 Vedlegg - Revisorerklæring

1. Introduksjon – finansielle resultater og organisasjon

Etter forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer skal styret i Totens Sparebank for hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av de etablerte retningslinjene for godtgjørelse i Totens Sparebank. Rapporten oppfyller de krav som framgår av forskriften.

1.1 Hovedpunkter finansielle resultater

Konsernregnskapet for 2023 viser et resultat på 292,4 mill. kroner, mot 244,6 mill. kroner for 2022. Driftsresultatet i 2023 (justert for resultat fra verdipapirer og før skatt) er på 376,3 mill. kroner, mot 327,7 mill. kroner i 2022.

Oversikten under viser finansielle mål og måloppnåelse for 2023:

Egenkapitalavkastning: 10 %	11,6 %	✓
Volumvekst: 6 - 8 %	6 %	✓
Kostnader/ Inntekter: 40 %	34,8 %	✓
Vekst i lån til kunder per årsverk: 5 %	7,9 %	✓
Utbytteandel minimum: 50 %	(65 %)	✓
Ren kjernekapitaldekning: 16,0 %	19,3 %	✓

1.2 Hovedpunkter organisasjon

1.2.1 Incentiver i godtgjørelsesordningen

Totens Sparebanks godtgjørelsespolitikk skal være forankret i bankens forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med risikotoleranse og langsiktige interesse slik disse er definert i bankens strategi for virksomhets- og risikostyring.

Totens Sparebanks godtgjørelsesordning har i 2023 bestått av følgende hovedelementer:

- Fastlønn
- Variabel lønn (bonus)
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Andre naturalytelser og utgiftsgodtgjørelse

Styret i Totens Sparebank skal sørge for at det er definert hvilke stillinger/stillingskategorier som er å anse som «ledende personer». Med ledende personer menes i denne sammenheng ansatte som er medlemmer av styret og daglig ledelse, ansatte med lederansvar for kontrollfunksjoner eller

vesentlige forretningsenheter, og ansatte som leder en funksjon som anses å ha en vesentlig innvirkning på bankens risikoprofil. Liste over ledende personer er tatt inn i vedlegg til bankens «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Totens Sparebank». Banken har ingen egen bonusordning for ledende personer.

Banken tilbyr ikke sluttvederlag til ledende personer med mindre særlige forhold tilsier dette. Eventuelle sluttvederlag skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

Fast lønn vil utgjøre hovedtyngden av lønn til ledende personer. Ledende personer er omfattet av den kollektive bonusordningen i banken. Rammene for bonusordningen framkommer i tabell 2. Av en eventuell bonus gis de første NOK 10.000 i form av egenkapitalbevis utstedt av Totens Sparebank, mens overskytende utbetales som lønn. Med virkning fra regnskapsåret 2024 er bonusordningen avtalt avvirket, og det er fremforhandlet en kompensasjon i form av økt fast lønn med virkning fra og med 2024.

Det er bankens vurdering at en hovedvekt på fastlønn stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. Fravær av individuelt baserte bonusordninger vurderes som dempende på vilje og incitament til å ta kortsiktig eller overdreven risiko på bankens vegne. Bankens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne er i stor grad tuftet på balansert risikotaking og å være en bærekraftig aktør i lokalsamfunnet. En begrenset årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse til alle ansatte, basert på bankens samlede resultater, vurderes som sammenfallende med bankens langsiktige interesser. Banken vurderer også at en hovedvekt på fastlønn, i kombinasjon med en kollektiv bonusordning, bidrar til å begrense risiko for interessekonflikter mellom ansatte og banken, og mellom ansatte og kunder.

Styret i Totens Sparebank fastsetter lønn og annen godtgjørelse til adm. banksjef, etter forberedende behandling i godtgjørelsesutvalget. Lønn og annen godtgjørelse skal følge hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse i banken, men det kan avtales avvik i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen for banken.

Adm. banksjef har en avtalt oppsigelsestid på 6 måneder. Adm. banksjef har ved oppsigelse fra bankens side rett til etterlønn i 12 måneder utover oppsigelsestiden på 6 måneder. Inntekt fra lønnet arbeid i etterlønnperioden skal komme til fradrag i etterlønnen.

Innenfor den generelle godtgjørelsesordningen som gjelder for banken, er det adm. banksjef som gjennomgår og fastsetter lønn og annen godtgjørelse til de øvrige medlemmer av bankens ledergruppe, etter forutgående råd og vurdering fra bankens godtgjørelsesutvalg. Eventuelle avvik i enkelttilfeller i forhold til den generelle godtgjørelsesordningen i banken, skal vurderes opp mot hovedprinsippene for godtgjørelse i banken, og forelegges styret i Totens Sparebank for endelig beslutning.

Ingen av medlemmene av bankens ledergruppe har per dato lønn og annen godtgjørelse som avviker fra den generelle godtgjørelsesordningen i konsernet.

Medlemmene av bankens ledergruppe har alle en avtalt oppsigelsestid på 3 måneder, men basert på tjenestetid og alder kan enkeltmedlemmer falle inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesfrist opp mot 6 måneder. Det er ikke inngått avtaler om etterlønn.

Som tillitsvalgte i Totens Sparebank menes her faste medlemmer til bankens styre, og disse mottar kun fast godtgjørelse for dette vervet. Godtgjørelse til styremedlemmer i Totens Sparebank fastsettes av generalforsamlingen. Ansatte som er medlem av styret er imidlertid omfattet av den kollektive bonusordningen i banken, og de fast møtende styremedlemmene for de ansatte er definert som ledende personer i henhold til retningslinjene.

1.2.2 Endringer i ledergruppen

Ledergruppen i banken ble med virkning fra i april 2023 redusert fra 7 til 5 medlemmer. Stillingene banksjef bedriftsmarked og banksjef forretningsutvikling inngår fra da ikke lenger i ledergruppa. Banksjef bedriftsmarked er fortsatt leder for bedriftsmarkedet, som er definert som en vesentlig forretningsenhet, og blir følgelig også for 2023 inkludert i rapporteringen. Utover dette har det ikke skjedd endringer i sammensetningen av ledergruppen i løpet av 2023.

2. Godtgjørelse til ledergruppen og andre ledende personer

Samlet godtgjørelse er summen av fastlønn, annen fast godtgjørelse, ett års variabel godtgjørelse og pensjonsopptjening. Ingen ledende ansatte mottar honorar for konserninterne styreverv. Tabellen nedenfor oppsummerer ledergruppens og andre ledende personers utbetalte godtgjørelse i regnskapsåret 2023, sammenlignet med godtgjørelsen utbetalt året før.

Tabell 1 - Lønn og annen godtgjørelse utbetalt til ledende personer for regnskapsårene 2022 og 2023 (Beløp i hele 1.000)

Stilling og navn	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Ekstraordinær godtgjørelse	Pensjonsinnskudd	Samlet godtgjørelse	Andel fast / variabel godtgjørelse	Regnskapsår
	Fastlønn	Komp. overgang ITP *	Annen fast godtgjørelse (skattepliktig)	Ett års variabel	Flere års variabel					
Administrerende banksjef	2.556	-	230	50	-	-	534	3.370	99% / 1%	2023
Rolf Endre Delingsrud	2.432	-	225	40	-	-	518	3.214	99% / 1%	2022
Viseadministrerende banksjef	1.632	119	15	50	-	24 **	221	2.061	98% / 2%	2023
Stig Håvard Blikseth	1.555	113	12	40	-	23 **	214	1.957	98% / 2%	2022
Banksjef bedriftsmarked	1.167	105	31	50	-	-	187	1.540	97% / 3%	2023
Jan Sverre Seierstad	1.111	100	23	40	-	-	179	1.453	97% / 3%	2022
Banksjef forretningsstøtte	1.317	61	24	50	-	-	203	1.656	97% / 3%	2023
Geir Sindre von Schantz Nyborg	1.253	58	34	40	-	-	199	1.583	97% / 3%	2022
Banksjef forretningsutvikling	404	-	9	21	-	-	61	494	96% / 4%	2023
Svein H. Sjørum (fom 08-22 tom 04-23)	500	-	8	0	-	-	75	583	100% / 0%	2022
Banksjef personmarked	1.257	90	15	50	-	-	219	1.631	97% / 3%	2023
Åse Charlotte Øye	1.196	85	15	40	-	-	223	1.559	97% / 3%	2022
Banksjef økonomi og finans	1.485	80	27	50	-	-	212	1.854	97% / 3%	2023
Johan Øverseth Røstøen	1.408	76	25	40	-	-	202	1.751	98% / 2%	2022
Banksjef risk & compliance	1.267	86	29	50	-	-	199	1.632	97% / 3%	2023
Håkon Kvam	1.206	81	27	40	-	-	196	1.550	97% / 3%	2022
Styremedlem ansatte (tom 03-22)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Nina Dyste ***	80	-	-	-	-	-	-	80	-	2022
Styremedlem ansatte (fom 04-22)	155	-	-	-	-	-	-	155	-	2023
Hilde E. Inngjerdingen ***	88	-	-	-	-	-	-	88	-	2022
Styremedlem ansatte	165	-	-	-	-	-	-	165	-	2023
Øystein Løvbakke ***	170	-	-	-	-	-	-	170	-	2022

* Banken gikk fra 1.1.2021 over fra ytelsesbasert tjenestepensjon (YTP) til innskuddsbasert tjenestepensjon (ITP) for alle ansatte. Basert på en for alle ansatte lik beregningsmåte, blir beregnet redusert verdi av ny pensjonsordningen kompensert i form av et tillegg til lønn.

** Kompensasjon for tidligere ikke avviklet ferie

*** Kun styrehonorar og honorar for evt. styrevalg oppgitt for ansatte som er medlem av styret

Tabellen under beskriver administrerende banksjefs, øvrige ledende ansattes og styremedlemmer valgt av de ansatte sin bonustildeling for 2023 (utbetales 2024) etter den generelle ordningen for alle ansatte.

Tabell 2 - Ledende personers prestasjoner i regnskapsåret 2023 (Beløp i hele 1.000)

Stilling og navn	Beskrivelse av målekriteriet og type godtgjørelse	Relativ vektning av målekriteriet	Informasjon om prestasjonsmål		
			a) Nedre grense for prestasjon	a) Øvre grense for prestasjon	a) Målt prestasjon
			b) tilhørende tildeling	b) tilhørende tildeling	b) faktisk tildeling
Administrerende banksjef Rolf Endre Delingsrud	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Viseadministrerende banksjef Stig Håvard Blikseth	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Banksjef bedriftsmarked Jan Sverre Seierstad	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Banksjef forretningsstøtte Geir Sindre von Schantz Nyborg	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Banksjef forretningsutvikling Svein Håvard Sørnum (tom 04-23)	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 8	11,0 % 21	11,70 % 21
Banksjef personmarked Åse Charlotte Øye	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Banksjef økonomi og finans Johan Øverseth Røstøen	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Banksjef risk & compliance Håkon Kvam	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Styremedlem ansatte Hilde E. inngjerdingen	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50
Styremedlem ansatte Øystein Løvbakke	Egenkapitalavkastning* Bonus	100 % a) b)	8,0 % 20	11,0 % 50	11,70 % 50

* for konsekmet før effekt evt. bonus

2.1 Fast godtgjørelse

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Fastlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende, i de markeder banken opererer i og skal reflektere den ansattes ansvar og prestasjoner. Evaluering av prestasjoner skal baseres på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål.

Fastlønnen til ledergruppa blir tatt opp til vurdering en gang i året basert på evaluering av prestasjoner.

Totens Sparebank skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis.

Totens Sparebank tilbyr i dag følgende hovedformer for naturalytelser i tillegg til forsikringsordninger:

- Fri avis
- Fri elektronisk kommunikasjon
- Lån og innskudd til gunstige vilkår

Totens Sparebank har som policy å begrense bruken av naturalytelser.

2.2 Variabel godtgjørelse

Totens Sparebank har en generell kollektiv bonusordning for ansatte i banken, inkludert ledende ansatte. Denne innebærer at hver ansatt kan få en bonus hvis banken som helhet oppnår de lønnsomhets- og soliditetsmål som er fastsatt av styret. Bonusen er uavhengig av den enkeltes lønnsnivå og tildeles etter stillingsbrøk for det året bonusen gis for.

Av bonusen for 2023 på inntil totalt NOK 50.000 per ansatt blir NOK 10.000 gitt i form av egenkapitalbevis utstedt av Totens Sparebank, mens resterende bonus på NOK 40.000 blir utbetalt som lønn.

2.3 Ekstraordinær godtgjørelse

Utover kompensasjon for noe ikke avviklet ferie tidligere år, er det er ikke utbetalt ekstraordinær godtgjørelse i regnskapsperioden 2023.

2.4 Pensjonsopptjening og forsikringsordninger

Totens Sparebank tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger.

Banken har etablert følgende pensjons- og forsikringsordninger for sine ansatte:

- Innskuddsbasert tjenstepensjonsordning
- Uførepensjon med barnetillegg
- Gruppelivsforsikring
- Personalgaranti og yrkesskadeforsikring
- Sykelønn
- Helseforsikring
- Reiserforsikring yrkesreiser

Banken har som mål å skape et mest mulig enhetlig pensjons- og forsikringssystem i konsernet. Enhver individuell avtale om pensjons- og forsikringsordning skal derfor forelegges for godtgjørelsesutvalget i Totens Sparebank før avtale inngås.

Alle bankens ansatte er inkludert i en kollektiv innskuddsbasert pensjonsordning. I tillegg har de ansatte mulighet til å benytte avtalefestet pensjon og gå ut i pensjon fra 62 år. Banken har ingen ytelsesordning med innbetaling eller aktuarberegning.

Utover den generelle godtgjørelsesordningen i konsernet har adm. banksjef i tillegg, med virkning fra 1.1.2021, en individuell pensjonsavtale for den del av lønn som overstiger 12G.

3. Utviklingen i lederlønn, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2019-2023 (5 år)

Tabellen under viser årlig annualisert endring i samlet godtgjørelse for administrerende banksjef, øvrige ledende ansatte og ansatte som er medlem av styret (kun styrehonorar), sammenlignet med endring i gjennomsnittlig godtgjørelse til øvrige ansatte.

Ved den årlige vurderingen av adm. banksjefs og øvrige ledergruppes lønn, vektlegges det at eventuelle tillegg for ledende ansatte skal holdes innenfor den samme rammen som for øvrige ansatte.

Tabell 3 - Sammenligningstabell for godtgjørelse og bankens finansielle utvikling for de siste 5 år - prosentvis økning i samlet godtgjørelse - annualiserte tall

Årlig endring	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	Informasjon om regnskapsperioden 2021
Godtgjørelse til ledende person						
Administrerende banksjef Rolf Endre Delingsrud	3,6 %	2,8 %	7,1 %	2,9 %	4,8 %	* 3,6 % justert
Viseadministrerende banksjef Stig Håvard Blikseth	5,2 %	2,8 %	6,5 %	3,0 %	5,3 %	** 0,1 % justert
Banksjef bedriftsmarked Jan Sverre Seierstad	3,7 %	0,9 %	4,2 %	2,6 %	6,0 %	* - 0,8 % justert
Banksjef forretningsstøtte Geir Sindre von Schantz Nyborg	2,7 %	3,4 %	6,0 %	4,0 %	4,6 %	* 0,5 % justert
Banksjef forretningsutvikling Svein H. Sørum (fra 08-22 tom 04-23) ***					-15,2 %	
Banksjef personmarked Åse Charlotte Øye	4,1 %	5,7 %	8,2 %	4,1 %	4,6 %	* 0,4 % justert
Banksjef økonomi og finans Johan Øverseth Røstøen	6,0 %	4,5 %	4,1 %	6,7 %	5,9 %	* - 0,2 % justert
Banksjef risk & compliance Håkon Kvam	2,6 %	5,4 %	4,7 %	3,5 %	5,3 %	* - 0,9 % justert
Styremedlem ansatte Nina Dyste (til 04-22) ***	4,8 %	27,3 %	3,6 %	-44,8 %		
Styremedlem ansatte Hilde E. Inngjerdingen (fra 04-22) ***					77,1 %	
Styremedlem ansatte Kjell Arne Nyhus (til 2019)	8,3 %					
Styremedlem ansatte Øystein Løvbakke (fra 2019)			3,4 %	10,8 %	-2,7 %	
Gjennomsnittlig godtgjørelse for fulltidsansatte (omregnet)						
Konsernets ansatte eksklusive ledende ansatte	5,5 %	3,2 %	4,5 %	5,0 %	10,6 %	* 0,5 % justert
Bankens prestasjonsmål						
Mål egenkapitalavkastning konsern	10,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %	
Egenkapitalavkastning for konsernet	11,2 %	9,6 %	10,5 %	10,8 %	11,6 %	

* Endring 2021 justert for effekt pensjonskostnader/kompensasjon overgang innskuddsbasert pensjon fra 1.1. 2021. Lav økning i samlet godtgjørelse i 2021 skyldes et moderat lønnsoppgjør i kombinasjon med kr. 15.000,- i redusert utbetalt bonus fra i 2020.

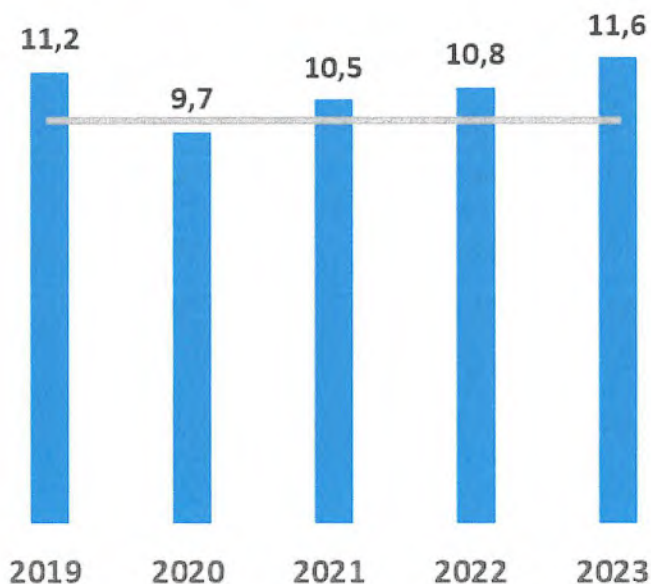
** Som * og ekskl. effekt kompensasjon tidligere ikke avvirket ferie

*** Periodene godtgjørelsen gjelder for er ikke sammenlignbare

Banken gikk med virkning fra 1.1.2021 over fra en kollektiv ytelsesbasert tjenstepensjon (YTP) til en kollektiv innskuddsbasert tjenstepensjon (ITP) for alle ansatte. Selv om det ble etablert en god ITP, vil fremtidig ytelse fra den nye ITPen for mange ansatte bli betydelig lavere enn under tidligere YTP. Basert på en for alle ansatte lik beregningsmetode, blir beregnet redusert verdi av ny pensjonsordning kompensert i form av et tillegg til lønn. Under de valgte forutsetningene i beregningene vil i sum årlig innskudd ITP og kompensasjon, tilnærmet tilsvare samlede årlige utgifter under tidligere YTP, og slik sett være tilnærmet nøytral også for banken. Den regnskapsmessige behandlingen av YTP-ordninger og hva som oppgis som kostnad knyttet til årets opptjening for den enkelte ansatte, medfører imidlertid at samlet kostnad knyttet til ITP-ordning og kompensasjon i resultatregnskapet fremstår som høyere enn for YTP-ordningen, både på individnivå og for banken samlet. For regnskapsåret 2021 er det derfor i tabellen over funnet riktig å opplyse om endring i samlet godtgjørelse både inklusive og eksklusive effekter knyttet til pensjonsordningen. Med virkning fra 2022 er samlet godtgjørelse igjen direkte sammenlignbar med foregående år.

3.1 Egenkapitalavkastning

Bankens bonusordning er basert på konsernets egenkapitalavkastning etter skatt. Diagrammet under viser rapportert egenkapitalavkastning for årene 2019 – 2023, målt opp mot konsernets finansielle mål for egenkapitalavkastning på 10 %:



4. Informasjon om avstemning på generalforsamlingen

Rapport om godtgjørelse for ledende personer for 2022 ble lagt frem for ordinær generalforsamling i møte 30.3.2023. Styreleder Geir Stenseth presenterte rapporten. Generalforsamlingen hadde ingen kommentarer til rapporten, og det ble avholdt en rådgivende avstemning. Generalforsamlingen tok enstemmig den framlagte rapporten til etterretning uten merknader. Det fremkom følgelig ingen innspill som måtte vurderes hensyntatt ved revidering av bankens retningslinjer for godtgjørelse eller praktisering av disse.

5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt Rapport om godtgjørelse for ledende personer i Totens Sparebank for regnskapsåret 2023. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven. Godtgjørelsesrapporten skal fremlegges for generalforsamlingen den 21.3.2024 til rådgivende avstemning.

Lena, 12.2.2024 / styret for Totens Sparebank

Geir Stenseth
styrets leder

Steinar Nordengen
styrets nestleder

Anne J. Onsrud
styremedlem

Lise Anette Marken Aasterud
styremedlem

Audun Blegen
styremedlem

Hilde E. Inngjerdengen
styremedlem ansatte

Øystein Løvbakke
styremedlem ansatte

6. Vedlegg

Attestasjonsuttalelse fra ekstern revisor KPMG 7. mars 2024.



Til generalforsamlingen i Totens Sparebank

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 Totens Sparebanks 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.

Geir Moen, 7. mars 2024
KPMG AS

Geir Moen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PENNEO

Signaturne i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo" = sikker digital signatur. De signerte parters identitet er registrert, og er listet nedenfor.

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

Geir Moen

Partner

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-2322213

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-03-07 17:23:06 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>