

Godtgjørelsesrapport 2021

Innledning

Tidligere lederlønnserklæring skulle redegjøre for lederlønnspolitikken som var ført i det foregående regnskapsåret, herunder hvordan retningslinjene for lederlønnfastsettelsen var gjennomført. Ny bestemmelse, ref. Finansforetakslovens § 15–6 ref. ASAL § 6–16 b, krever at banken årlig utarbeider en selvstendig rapport som viser en samlet oversikt over godtgjørelser til ledende personer.

Formålet med godtgjørelsesrapporten er at medlemmer av forstanderskapet skal få en klar og forståelig oversikt over hvordan banken lønner ledende personer, og kunne føre kontroll med etterlevelse av retningslinjene.

Retningslinjer er utarbeidet av styret i Jæren Sparebank, og legges frem for vedtak i forstanderskapet i samsvar med finansforetaksloven § 15–6, jf. allmennaksjeloven § 5–6 tredje ledd og allmennaksjeloven § 6–16a med tilhørende forskrifter. Retningslinjer for 2021 ble vedtatt av forstanderskapet 25. mars 2021, og ligger tilgjengelig på bankens hjemmeside.

Beskrivelse av virksomheten i 2021

Regnskapet ved utgangen av 2021 viser en god utvikling i bankens kjernedrift. Det skyldes i hovedsak positiv utvikling innenfor tapsavsetninger. Både netto renter og netto provisjoner er på et høyere nivå enn i fjor. Misligholdet er på et lavt nivå.

Samlede innskudd stiger til tross for et lavt rentenivå – veksten siste året utgjør 5,7 %. Veksttakten innenfor boliglån er relativt høy i år med 4,2 %. Samlet utlånsvekst siste året utgjør 5,2 % – medregnet utlånsvolum overført til Eika Boligkreditt (EBK).

Banken leverte i 2021 et resultat før skatt på kr. 189,7 mill. mot kr. 137,0 mill. året før. Resultat etter skatt ble kr. 151,2 mill. mot kr. 111,7 mill. i fjor. Egenkapitalavkastningen etter skatt er 7,5 % (5,8 %). Bankens langsiktige mål i en normalsituasjon er en egenkapitalavkastning etter skatt på minimum 8,0 %.

Bankens bokførte egenkapital utgjorde pr. utgangen av året 2 105,3 mill. kroner. Av dette utgjør eierandelskapital og overkursfond 548,3 mill. kroner. Bankens rene kjernekapitaldekning ved utgangen av 2021 er 19,5 % (19,8 %).

Inntjening pr egenkapitalbevis utgjør 15,60 kroner i 2021 – opp fra 11,60 kroner i 2020.

Bankens forvaltningskapital er på kr. 15,9 mrd. ved utgangen av 2021. Økningen er på 5,0 % siste 12 måneder. Bankens forretningskapital utgjør kr. 21,4 mrd. ved utgangen av 2021. Økningen er på 4,7 % siste 12 måneder. Forretningskapitalen inkluderer utlån til personkunder som er overført til EBK.

Netto utlån i balansen siste 12 måneder viser en økning fra kr. 12,3 mrd. til kr. 13,0 mrd. Dette tilsvarer en vekst på 5,8 %. Inkludert overført volum i EBK, har utlån til kunder økt med 5,2 % i løpet av 2021. Innskudd fra kunder viser en økning siste 12 måneder på 5,7 % og utgjør kr. 10,3 mrd. ved utgangen 2021.

Styret foreslår følgende disponering av resultat etter skatt for 2021 på 151 240: (beløp i hele 1.000)

Kontantutbytte	54 258
Kundeutbytte	49 701
Utjevningfond	22 604
Sparebankens fond	20 705
Renter fondsobligasjonskapital	3 973
Sum disponert	151 240

Hovedtall pr. 31.12

Tekst	2021	2020
Resultat før skatt	Kr. 189,7 mill.	Kr. 137,0 mill.
Resultat etter skatt	Kr. 151,2 mill.	Kr. 111,7 mill.
Netto renter	Kr. 224,7 mill.	Kr. 218,3 mill.
Netto provisjoner	Kr. 93,2 mill.	Kr. 80,3 mill.
Tap og nedskrivning	Kr. -2,4 mill.	Kr. 18,4 mill.
Netto renter i % av snitt forvaltning (GFK)	1,44 %	1,46 %
Netto provisjoner i % av GFK	0,60 %	0,54 %
Driftskostnader i % av GFK	1,04 %	1,22 %
Driftskostnader i % av inntekter	46,5 %	53,9 %
Innskuddsdekning	78,4 %	78,5 %
Overføringsgrad EBK	39,1 %	39,2 %
Ren kjernekapital (før konsolidering, med tillagt resultat)	19,5 %	19,8 %
Egenkapitalavkastning før skatt	9,3 %	7,2 %
Egenkapitalavkastning etter skatt	7,5 %	5,8 %

Ledende personer

I denne rapporten er følgende personer definert som «ledende personer»:

- Bankens ledergruppe
- Ansattrepresentanter i styret
- Ansattrepresentanter i forstanderskapet

For en fullstendig oversikt over hvilke personer som omfattes vises det til tabell 1 nedenfor.

Beskrivelse og vurdering av samlet godtgjørelse

Banken har etablert visse generelle hovedprinsipper for bankens godtgjørelsesordning. Banken skal ha en godtgjørelsesordning som:

- Bidrar til at banken tiltrekker og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- Er i samsvar med bankens langsiktige interesser
- Bidrar til å fremme og gi insentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- Motvirker høyere risikotakning enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer med videre
- Bidra til at kundenes interesser ivaretas og at interessekonflikter unngås

Bankens holdning til lederlønninger er at de skal være konkurransedyktige.

Banken har et svært lavt omfang av variabel godtgjørelse. Variabel godtgjørelse er begrenset til bankens bonusordning som er felles for alle bankens ansatte (nærmere beskrevet nedenfor). Banken har ikke adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende personer som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse.

Styrets vurdering er at samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med bankens retningslinjer. Bonusordning og spareprogram i EK-bevis er ordninger som i en viss grad kan sies å ha en kobling til og bidrar til bankens langsiktige resultater. Begge ordningene øker interessefellesskapet mellom banken og de ansatte, og ordningene forventes derfor å bidra

til bankens langsiktige resultater. Ordningene er generelle for alle ansatte i banken og er nærmere beskrevet under.

Styret mener at banken gjennom sin godtgjørelsespolitikk på en god måte balanserer behovet for å ha en konkurransedyktig godtgjørelse som gjør at banken kan tiltrekke seg kompetent arbeidskraft, og behovet for å ha et nivå på godtgjørelsene som av omgivelsene ikke vurderes som for gunstige. Begge disse momentene er av stor betydning for at banken skal nå sine langsiktige mål.

Det har ikke vært unntak fra beslutningsprosessen beskrevet i retningslinjene.

I det følgende beskrives de ulike elementer i bankens godtgjørelsesordning, utover fastlønn.

Spareprogram i EK-bevis

Banken har et spareprogram i egenkapitalbevis i Jæren Sparebank (JAREN). Spareprogrammet er utformet slik at alle fast ansatte gis anledning til å kjøpe egenkapitalbevis med en rabatt på 30 %. Spareprogrammet er begrenset til kjøp av egenkapitalbevis i intervallet mellom NOK 6 000 og NOK 36 000. Tildeling skjer første arbeidsdag i påfølgende år. Bindingstiden på tildelte egenkapitalbevis er 12 måneder. Spareprogrammet vedtas for et år om gangen.

Gjennom tilbudet om å kjøpe egenkapitalbevis til rabattert pris, får alle ansatte mulighet til å ta del i bankens verdiskaping i form av utbytte og økt verdi på egenkapitalbevisene. Banken er av den oppfatning at medeierskap skaper merverdi.

Tabellen under viser ledende ansattes deltakelse i spareordningen i 2020 og 2021. I tabell 1 (kolonnen «Frynsegoder») lenger ned i dokumentet er kun skattepliktig fordel inkludert i tallene.

Navn, stilling	Antall EK-bevis 2020	Fordel 2020	Skattepliktig fordel 2020	Antall EK-bevis 2021	Fordel 2021	Skattepliktig fordel 2021
Geir Magne Tjåland, administrerende banksjef	0	kr 0	kr 0	311	kr 15.395	kr 10.395
Klas Stølsnes, banksjef økonomi og finans	357	kr 15.422	kr 12.422	311	kr 15.395	kr 10.395
Oddgeir Teigen, banksjef teknologi og forretningsutvikling	178	kr 7.690	kr 4.690	311	kr 15.395	kr 10.395
Kjersti Fuglestad, banksjef privatmarked	0	kr 0	kr 0	0	kr 0	kr 0
Åse Bente S. Wersland, banksjef fellesfunksjoner og støtte	357	kr 15.422	kr 12.422	311	kr 15.395	kr 10.395
Frode Flesjå, banksjef bedriftsmarked	357	kr 15.422	kr 12.422	311	kr 15.395	kr 10.395
Magne Stangeland, banksjef risikostyring og compliance	0	kr 0	kr 0	0	kr 0	kr 0

Bonusordning

Banken har en bonusordning som vedtas for et år om gangen. Bonusordningen deles inn i 2 områder – måling på aktivitet og måling på resultat. Samlet bonus for begge måleområder kunne gi en utbetaling på maksimalt kr 40 000,- pr årsverk for 2021, men oppad begrenset til maksimalt 1,5 ganger månedslønn (feriepenger kommer i tillegg). Bonus til utbetaling er lik for alle ansatte i full stilling, uavhengig av lønns- og stillingsnivå.

Måling på aktivitet knyttes til områdene personmarked (PM) og bedriftsmarked (BM). PM vekter 60 % og BM vekter 40 % og eventuell bonus utbetales til alle utfra denne vektingen. Målingen skjer på avdelingsnivå – ikke individnivå. Godkjente aktiviteter med fastsatte måltall danner grunnlaget for bonusberegningen. Eksempler på aktiviteter som måles er kundemøter/kundekontakt, investeringsrådgivning og salg av forsikringsprodukter. Det

settes en øvre grense på 150 % måloppnåelse innenfor hver aktivitet. Bonus knyttet til aktiviteter kunne i 2021 gi en samlet utbetaling på maksimalt kr 25 000,-.

Måling på resultat knyttes til avkastning etter skatt på bankens egenkapital (ROE). Dersom banken oppnår en EK-avkastning etter skatt på styrefastsatt minimumsmål i gjeldende strategiplan for bonusperioden (fastsatt til 8 % for 2021), gir dette grunnlag for en bonus på kr 15 000,-.

Tabellen nedenfor viser måloppnåelse og utbetalt bonus de siste to årene. Eventuell bonus utbetales året etter opptjeningsåret.

Opptjeningsår	2019	2020
Måloppnåelse PM	103 %	101 %
Måloppnåelse BM	107 %	109 %
Oppnådd ROE	8,5 %	5,8 %
Mål ROE	8,0 %	8,0 %
Utbetalingsår	2020	2021
Utbetalt bonus per årsverk	kr 40.000	kr 25.000

Mottatt bonus i 2020 og 2021 (gjelder bonus opptjent i henholdsvis 2019 og 2020) fremgår av kolonnen «ettårig variabel godtgjørelse» i tabell 1 nedenfor.

Naturalytelser for ledende ansatte

Ledende ansatte (gjelder ledergruppen) har avtale om følgende naturalytelser (utover bonusordning og spareprogram beskrevet ovenfor):

- Fri telefon og internett
- Avisabonnement (2 abonnement for adm. banksjef, 1 abonnement for øvrige)
- Forsikringer (lik ordning for alle bankens ansatte – gjelder følgende forsikringer: gruppeliv, helseforsikring, ulykkesforsikring og reiseforsikring)
- Subsidiert av rente på lån (lik ordning for alle bankens ansatte)
- Subsidiert av trening, inntil kr 2.500 i året (lik ordning for alle bankens ansatte)

Adm. banksjef har i tillegg avtale om firmabil med en ramme på kr 200.000 i årlig skattemessig innberettet beløp. Skattepliktig fordel av naturalytelsene inngår i kolonne «Naturalytelse» i tabell 1 nedenfor.

Pensjonsordning

Banken la om pensjonsordningen med virkning fra 1. juli 2016. Omleggingen medførte overgang fra ytelsesbasert ordning til innskuddsbasert ordning. Banken skjermet ansatte som hadde 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder og lot disse beholde tidligere ytelsesordning. Banken gir full kompensasjon til ansatte som gikk over til innskuddspensjon. Innskuddsordningen bygger på lovens maksimalsatser.

I ledergruppen er det kun Åse Bente S. Wersland som har ytelsesbasert pensjonsordning. Øvrige ansatte i ledergruppen har innskuddspensjonsordning.

Det er inngått en egen pensjonsavtale for adm. banksjef for lønn over 12 G. Avtalen er en innskuddsbasert pensjonsordning finansiert over drift og med samme satser som for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

Opptjent pensjon for 2020 og 2021 fremgår av kolonnen «Pensjonskostnad» i tabell 1 nedenfor.

Avtale om etterlønn

Som kompensasjon for fraskrivelse av stillingsvern for adm. banksjef er det inngått en avtale om 12 måneders etterlønn (i tillegg til ordinær lønn i oppsigelsestiden på 6 måneder) dersom styret uten nærmere begrunnelse og med umiddelbar virkning krever at adm. banksjef fratrer. Det gjelder ingen generelle etterlønnsordninger for andre ledende ansatte.

Beskrivelse av tabeller

Vedlagt ligger følgende tabeller:

Tabell 1: Samlet godtgjørelse til ledende personer i banken

Tabellen viser ledende personers samlede godtgjørelse i 2021 med sammenligningstall fra 2020. Samlet godtgjørelse er splittet i ulike bestanddeler: fast lønn, honorarer, frynsegoder, ettårig variabel godtgjørelse og pensjonskostnad. Banken har ikke utbetalt ekstraordinære godtgjørelser eller flerårige variable godtgjørelser, og disse bestanddelene vises derfor ikke i tabellen.

Kolonnen til høyre viser variabel og fast godtgjørelses forholdsvis andel av samlet godtgjørelse.

Kolonnen «Frynsegoder» inkluderer skattepliktig del av alle naturalytelser (ref. eget avsnitt ovenfor) og skattepliktig del av fordel knyttet til bankens spareordning (EK-bevis), se beløp i egen tabell ovenfor.

Kun godtgjørelse mottatt i kraft av stillingen er tatt med i tabellen. For ansattrepresentanter i styre og forstanderskap er det derfor kun medtatt mottatt honorar.

Tabell 2: Endring i samlet godtgjørelse til ledende personer i banken siste fem år (absolutte tall)

Tabellen viser endring (i absolutte tall) i ledende personers samlede godtgjørelse de siste fem årene. Beløpene i kolonnen «Godtgjørelse 2021» tilsvarer beløpene for 2021 i kolonnen «Total godtgjørelse» i tabell 1.

I de tilfellene en ledende person har startet/sluttet i stillingen i løpet av året (se informasjon om dette i første kolonne i tabell 1), er mottatt godtgjørelse i kraft av stillingen grosset opp til et helt år, slik at tallene mellom årene blir sammenlignbare.

Bankens EK-rentabilitet er vist for årene 2017 til 2021.

Nederst i tabellen vises endring i gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for øvrige fulltidsansatte i banken de siste fem årene. Samlet godtgjørelse er beregnet ved hjelp av innrapporterte beløp ifølge A07-oppgaven for de respektive år. Innrapportert beløp som gjelder ledende personer og styrehonorar er trukket ut. Beløpet er til slutt delt på antall årsverk øvrige ansatte (se oversikt antall årsverk i tabell 4 nedenfor) for å finne gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for øvrige fulltidsansatte.

Tabell 3: Endring i samlet godtgjørelse til ledende personer i banken siste fem år (relative tall)

Tabellen viser det samme som tabell 2, men endringene er vist i prosent. Ansattrepresentanter i styret og forstanderskap er tatt ut av tabellen, da honorarene av naturlige årsaker svinger mye (relativt sett) fra år til år.

Tabell 4: Antall årsverk fordelt på ledende ansatte og øvrige ansatte

Tabellen viser antall årsverk fordelt på ledende ansatte og øvrige ansatte i perioden 2017 til 2021. Ansattrepresentanter i styre og forstanderskap er inkludert i raden «Antall årsverk øvrige ansatte».

Tabell 1: Samlet godtgjørelse til ledende personer i banken (tall i hele tusen)

Navn og stilling	År	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse	Pensjons- kostnad	Total godtgjørelse	Andel variabel/fast godtgjørelse
		Fast lønn	Honorarer	Frynsegoder	Ettårlig variabel godtgjørelse			
Geir Magne Tjøland	2021	1.712		174	19	351	2.256	1 % / 99 %
administrerende banksjef (fra 1/4-20)	2020	1.177		142	0	232	1.550	0 % / 100 %
Klas Stølsnes	2021	1.236		48	25	205	1.515	2 % / 98 %
banksjef økonomi og finans	2020	1.216		36	40	202	1.494	3 % / 97 %
Oddgeir Teigen	2021	1.105		31	19	169	1.324	1 % / 99 %
banksjef teknologi og forretningsutvikling (fra 16/11-20)	2020	118		2	0	52	172	0 % / 100 %
Kjersti Fuglestad	2021	1.221		36	25	197	1.480	2 % / 98 %
banksjef privatmarked (fra 1/9-19)	2020	1.154		47	40	191	1.431	3 % / 97 %
Åse Bente S. Wersland	2021	1.233		22	25	208	1.487	2 % / 98 %
banksjef fellesfunksjoner og støtte	2020	1.203		41	40	191	1.475	3 % / 97 %
Frode Flesjø	2021	1.235		39	25	183	1.483	2 % / 98 %
banksjef bedriftsmarked	2020	1.205		72	40	179	1.497	3 % / 97 %
Magne Stangeland	2021	717		17	25	120	879	3 % / 97 %
banksjef risikostyring og compliance (til 10/8-21)	2020	1.155		54	40	199	1.448	3 % / 97 %
Anne Birgit Braut Langemyhr	2021		5				5	0 % / 100 %
medlem forstanderskapet	2020		5				5	0 % / 100 %
Irene Omland	2021		5				5	0 % / 100 %
medlem forstanderskapet	2020		8				8	0 % / 100 %
Magnar Goa	2021		5				5	0 % / 100 %
medlem forstanderskapet	2020		8				8	0 % / 100 %
Magnus Frøyland	2021		5				5	0 % / 100 %
medlem forstanderskapet	2020		8				8	0 % / 100 %
Øystein Stokka	2021		5				5	0 % / 100 %
medlem forstanderskapet	2020		0				0	0 % / 100 %
Liv Marit Thyse	2021		56				56	0 % / 100 %
ansattrepresentant styret	2020		105				105	0 % / 100 %
Rune Kvalvik	2021		105				105	0 % / 100 %
ansattrepresentant styret	2020		105				105	0 % / 100 %
Elena Zahl Johansen	2021		84				84	0 % / 100 %
ansattrepresentant styret	2020		20				20	0 % / 100 %
Otto Hustoft	2021		20				20	0 % / 100 %
ansattrepresentant styret	2020		25				25	0 % / 100 %
Sum	2021	8.458	290	367	163	1.434	10.713	2 % / 98 %
	2020	7.227	283	394	200	1.246	9.349	2 % / 98 %

Tabell 2: Endring i samlet godtgjørelse inkludert pensjon til ledende personer i banken siste fem år (absolutte tall, tall i hele tusen)						
Årlig endring (absolutte tall)	Endring 2017	Endring 2018	Endring 2019	Endring 2020	Endring 2021	Godtgjørelse 2021
Ledende ansattes godtgjørelse						
Geir Magne Tjåland, administrerende banksjef					189	2.256
Klas Stølsnes, banksjef økonomi og finans	4	50	55	9	21	1.515
Oddgeir Teigen, banksjef teknologi og forretningsutvikling					61	1.324
Kjersti Fuglestad, banksjef privatmarked				243	49	1.480
Åse Bente S. Wersland, banksjef fellesfunksjoner og støtte	26	83	26	37	13	1.487
Frode Flesjø, banksjef bedriftsmarked	32	52	35	66	-14	1.483
Magne Stangeland, banksjef risikostyring og compliance	67	51	-1	52	-4	1.444
Anne Birgit Braut Langemyhr, medlem forstanderskapet	1					5
Irene Omland, medlem forstanderskapet					-3	5
Magnar Goa, medlem forstanderskapet					-3	5
Magnus Frøyland, medlem forstanderskapet				3	-3	5
Øystein Stokka, medlem forstanderskapet						5
Liv Marit Thyse, ansattrepresentant styret			62	25	-49	56
Rune Kvalvik, ansattrepresentant styret		92	8	5	0	105
Elena Zahl Johansen, ansattrepresentant styret	-30	-38	-7	5	64	84
Otto Hustoft, ansattrepresentant styret			2	5	-5	20
Selskapets resultater						
EK-rentabilitet	8,00 %	7,30 %	8,50 %	5,80 %	7,50 %	
Godtgjørelse øvrige fulltidsansatte						
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for øvrige fulltidsansatte	-77	24	27	71	-41	840

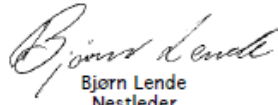
Tabell 3: Endring i samlet godtgjørelse inkludert pensjon til ledende personer i banken siste fem år (endring i %, tall i hele tusen)						
Årlig endring (%)	Endring 2017	Endring 2018	Endring 2019	Endring 2020	Endring 2021	Godtgjørelse 2021
Ledende ansattes godtgjørelse						
Geir Magne Tjøland, administrerende banksjef					9 %	2.256
Klas Stølsnes, banksjef økonomi og finans	0 %	4 %	4 %	1 %	1 %	1.515
Oddgeir Teigen, banksjef teknologi og forretningsutvikling					5 %	1.324
Kjersti Fuglestad, banksjef privatmarked				20 %	3 %	1.480
Åse Bente S. Wersland, banksjef fellesfunksjoner og støtte	2 %	6 %	2 %	3 %	1 %	1.487
Frode Flesjø, banksjef bedriftsmarked	2 %	4 %	3 %	5 %	-1 %	1.483
Magne Stangeland, banksjef risikostyring og compliance	5 %	4 %	0 %	4 %	0 %	1.444
Selskapets resultater						
EK-rentabilitet	8,00 %	7,30 %	8,50 %	5,80 %	7,50 %	
Godtgjørelse øvrige fulltidsansatte						
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for øvrige fulltidsansatte	-9 %	3 %	3 %	9 %	-5 %	840

Tabell 4: Gjennomsnittlig antall årsverk fordelt på ledende ansatte og øvrige ansatte					
År	2017	2018	2019	2020	2021
Antall årsverk ledende ansatte	6	6	6	6	7
Antall årsverk øvrige ansatte	76	75	72	69	69
Sum antall årsverk	82	81	78	75	76

Bryne, 9. mars 2022
Styret i Jæren Sparebank



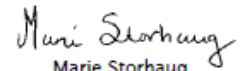
Per Bergstad
Styreleder



Bjørn Lende
Nestleder



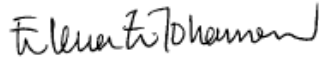
Elin Undheim
Styremedlem



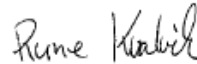
Marie Storhaug
Styremedlem



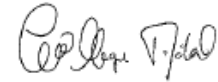
Snorre Haukali
Styremedlem



Elena Zahl Johansen
Styremedlem



Rune Kvalvik
Styremedlem



Geir Magne Tjåland
Adm. banksjef

Til Forstanderskapet i Jæren 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 Jæren Sparebanks rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er utarbeidet 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 kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) 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, 9. mars 2022
Deloitte AS



Bjarte M. Jonassen
Statsautorisert revisor