

# Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre

Oppdatert 26.10.22

Konfidensialitetsnivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig	<input checked="" type="checkbox"/>	Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger
Intern	<input type="checkbox"/>	Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre.
Fortrolig	<input type="checkbox"/>	Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)
Konfidensiell	<input type="checkbox"/>	Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)

## Innhold

1	Formål .....	3
2	Regelverk .....	3
3	Beslutningsprosess .....	3
4	Dokumentkart .....	5
5	Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre for ledende personer .....	5
5.1	Generelt .....	5
5.2	Former for godtgjørelse til ledende personer .....	5
5.3	Godtgjørelse til styrets medlemmer .....	8
6	Godtgjørelsesutvalg .....	8
7	Internkontroll.....	8

## 1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for ledende personer i Sparebanken Møre.

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Sparebanken Møre er omfattet av finansforetaksloven og dens forskrift kapittel 15 som omhandler krav til godtgjørelsesordninger i finansforetak. Bankens godtgjørelsesordninger skal være i henhold til krav som følger av nevnte regelverk.

Følgende personer er ansett som ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og b og omfattes av denne rapportering:

1. Medlemmer av styret
2. Administrerende direktør
3. Medlemmer av adm. direktørs ledergruppe

## 2 Regelverk

Retningslinjene er basert på gjeldende regelverk, inkludert:

- Allmennaksjelovens §§ 5-6 (3), 6-16a og 6-16b
- Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer
- Regnskapsloven § 7-31b
- Finansforetaksloven kapittel 15
- Finansforetaksforskriften kapittel 15
- Finanstilsynets rundskriv 2/2020

## 3 Beslutningsprosess

Styret utarbeider retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom generalforsamlingen ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside.

De generelle retningslinjer for bankens godtgjørelsespolitikk som gjelder for alle ansatte, inkludert ledende personer, er vedtatt av styret i siste reviderte versjon 25.10.2021. Retningslinjene er behandlet og godkjent av generalforsamlingen 25.11.2021.

#### **Unntak fra retningslinjene**

Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om godtgjørelse dersom det foreligger særlige omstendigheter der slike avvik er nødvendige for å ivareta Sparebanken Møres langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre bankens levedyktighet. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering og beslutning.

Styret skal rapportere alle avvik til generalforsamlingen ved å beskrive og forklare avviket i lederlønsrapporten.

#### **Endringer i retningslinjer for godtgjørelse**

Ved endringer skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene.

Endringer i retningslinjene, og hvordan interessentenes syn siden forrige avstemming er hensyntatt, skal med i retningslinjene.

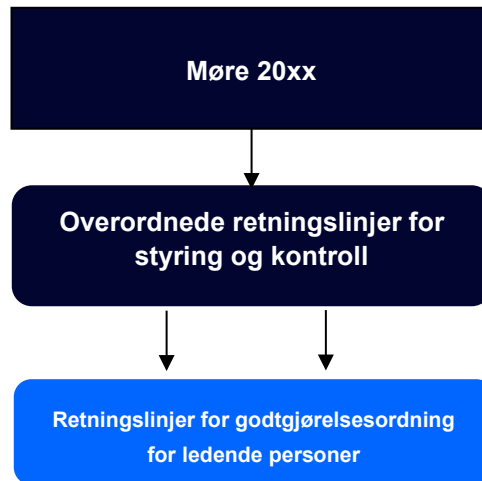
#### **Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer**

Styret skal videre for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntektende lønn og godtgjørelse som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over rapporten.

Revisor skal før rapporten behandles i generalforsamlingen kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter denne bestemmelsen og i lov og forskrift.

Rapporten skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside etter at ordinær generalforsamling er avholdt. Rapporten skal forbli offentlig og gratis i en periode på ti år. Dersom banken velger å la rapporten være offentlig tilgjengelig ut over dette, skal personopplysninger tas ut av rapporten.

## 4 Dokumentkart



## 5 Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre for ledende personer

### 5.1 Generelt

Det foretas årlig lønnsvurderinger for ledende personer basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra Godtgjørelsesutvalget. Lønn og evt. variabel godtgjørelse for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør besluttes av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.

### 5.2 Former for godtgjørelse til ledende personer

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser til ledende personer:

- Fast lønn
- Fast bilgodtgjørelse – ordningen ble vedtatt lukket i 2018
- Variabel engangsgodtgjørelse basert på leveranser og prestasjoner
- Bonus
- Pensjonsordning
- Fellesgoder

## Fast lønn

- Lønnsvurderinger for stillinger på nivå 2 og 3:
  - Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønnsinnstillinger og eventuelle engangsgodtgjørelser beslutes av adm. direktør etter innstilling fra nærmeste leder.
  - Lønn for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør beslutes av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.
- Lønnsvurderinger adm. direktør:
  - Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra Godtgjørelsesutvalget

## Bonus

### Generell bonus

Sparebanken Møre har ingen fastsatt årlig bonusordning, men i år med gode resultat og god måloppnåelse vil bankens styre vurdere en bonus til alle bankens ansatte, da med unntak av adm. direktør. Eventuell bonus utbetales i form av tildeling av et antall egenkapitalbevis fra Sparebanken Møres beholdning av egne egenkapitalbevis tilsvarende markedsprisen på oppgjørstidspunktet, samt et kontantbeløp. Bonusen gir ikke insentiveffekt når det gjelder overtakelse av risiko. Denne bonusordningen vil ikke utgjøre mer enn 1 ½ månedslønn per år, og er i henhold til unntaksbestemmelsene beskrevet i Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om «Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak». Alle ledende personer kan ikke avhende tildelte egenkapitalbevis, mottatt gjennom den generelle bonusordningen, tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år. Personalavdelingen skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av generell bonus det enkelte år.

Kriterier for deltakelse i bonusordningen:

- Bonus utbetales til alle som er fast ansatt i banken pr. 31. desember, og som har mottatt lønn i dette året, samt til dem som er blitt pensjonister i løpet av året
- Deltidsansatte, de som er blitt fast ansatt i løpet av året og de som er blitt pensjonister i året, får en forholdsmessig utbetaling ut fra stillingsbrøk pr. 31. desember og virksomhetsperioden i løpet av året
- Fødselspermisjon og lovfestet foreldrepermisjon gir grunnlag for bonus. Ansatte som har hatt eller har annen permisjon får bonus forholdsmessig i forhold til aktivt arbeid i løpet av året. Ansatte som har hatt fraværsdager gjennom året får bonus tilsvarende aktive arbeidsdager, men likevel slik at de første 16 fraværsdagene ikke kommer til fratrukk ved beregning av bonus.
- Bonus er før skatt og gir grunnlag for feriepenger, men inkluderes ikke i de ansattes pensjonsgrunnlag i pensjonskassen / innskuddsordning.
- Adm. direktør er ikke omfattet av bonusordningen

### Individuell bonus

Som et virkemiddel for å kunne påskjønne ekstraordinær innsats, har Sparebanken Møre etablert en ordning for en individuell bonusordning. Slik bonus til ledende personer skal som et generelt krav baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat.

Utgangspunktet for fastsetting av individuell bonus skal være risikjustert resultat. Da flere av de ansatte som faller inn under de særskilte grupperingene ikke er å finne i direkte resultatgenererende enheter skal det for de aktuelle ansatte her i større grad legges til grunn oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler, hva angår resultat i forhold til endring av arbeidsmåter og oppnåelse av person- og saksresultater. Det skal i disse vurderingene legges til grunn resultater oppnådd over en periode på 2 år. I vurderingene skal det også vektlegges, så langt som mulig, Sparebanken Møres totale egenkapitalavkastning de siste 2 år.

For ledende personer mv. som arbeider i resultatgenererende enheter skal de finansielle måltallene definert i Sparebanken Møres BMS (balansert målstyring), og oppfyllelse av disse de siste 2 år, legges til grunn i større grad enn beskrevet i foregående avsnittet over. Også for ledende personer skal oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler utover de finansielle tallstørrelsene i BMS legges til grunn i vurderingene. BMS inneholder flere måltall som er direkte relatert til risikorelaterte resultater.

Minst halvparten av årlig individuell bonus til ledende personer skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Disse egenkapitalbevisene kan ikke disponeres fritt av den enkelte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst 4 år. Personalavdelingen skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av individuell bonus det enkelte år.

For adm. direktør samt medlemmene av adm. direktørs ledergruppe skal den individuelle bonusen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen.

Hvis den individuelle bonusen utgjør et «meget stort» beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket skal minst 60 prosent gis i form av MORG. Meget stort beløp er definert slik:

- Adm. direktør kr 1.000.000,- pr. år
- Øvrige ledende ansatte kr 500.000,- pr. år

Eventuelt sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid.

Ledende personer mv. skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

#### **Tilbakekreving av variabel godtgjørelse - «claw-back»**

Dersom det er negativ utvikling i Sparebanken Møres resultater, eller særskilt i den ansattes forretningsenhet, kan den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis de påfølgende fire årene etter mottatt variabel godtgjørelse. Adferd som gir saklig oppsigelsesgrunnlag kan også føre til at den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis. Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling.

#### **Pensjonsordninger**

Fra og med 1. januar 2010 har Sparebanken Møre to pensjonsordninger; ytelsespensjon og innskuddspensjon for alle nyansatte fra og med 1.10.2009 samt de som frivillig fra samme tidspunkt valgte å gå over til innskuddsordning. Fra 1.1.2016 ble alle ansatte født i 1959 eller senere, flyttet over til innskuddsordningen med en delvis kompensasjon.

- ⊖ Ytelsepensjon: Årlig pensjon 70 % av lønn ved full opptjening.
- Innskuddspensjon: Sparebanken Møre dekker årlig innskuddspensjon med 7 % av lønnsgrunnlag (lønn mellom 0 og 7,1 G) og 15 % av lønnsgrunnlag (fra 7,1 til 12 G).

Adm.direktør har pensjonsalder 65 år og bankens gjeldende innskuddspensjonsordning. Det ytes for adm.direktør en driftspensjon tilsvarende 70% av årslønn på fratredelsestidspunktet 65 år og frem til 67 år. Ledende ansatte forøvrig har bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

### Felles goder

Sparebanken Møre har en rekke felles goder som gjelder alle konsernets ansatte:

- Dagligbank, skadeforsikring og finansiering til funksjonærbetingelser
- Bedriftshelsetjeneste
- Personalforsikringer
- Hytte og leilighet
- Lokale velferdstiltak

### 5.3 Godtgjørelse til styrets medlemmer

Generalforsamlingen behandler årlig etter innstilling fra Generalforsamlingens valgkomite alle godtgjørelser til bankens tillitsvalgte.

Styrets medlemmer mottar kun styrehonorar. Honorarsatser for styret og utvalg i Sparebanken Møre vedtas i Generalforsamlingen og fremkommer i rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

## 6 Godtgjørelsesutvalg

Sparebanken Møre har et eget «Godtgjørelsesutvalg» valgt av og blant styrets medlemmer.

Godtgjørelsesutvalget skal bidra til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte mv. i banken. Godtgjørelsesutvalget skal være et saksforberedende og rådgivende organ for styrets behandling av spørsmål om godtgjørelse og kompensasjon.

Det er utarbeidet egen styrevedtatt instruks for Sparebanken Møres godtgjørelsesutvalg.

## 7 Internkontroll

Praktiseringen av Sparebanken Møres godtgjørelsesordning skal minst én gang årlig gjennomgås av kontrollfunksjoner. I Sparebanken Møre skal denne kontrolloppgaven tillegges internrevisor. Det skal utarbeides en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen. Rapporten skal fremlegges for og behandles av godtgjørelsesutvalget og styret i Sparebanken Møre.



**Revisjonshistorikk**

<b>Versjon</b>	<b>Dato godkjent</b>	<b>Godkjent av</b>	<b>Oppdaterte punkt</b>
1	26.10.2022	Styret	Ny rutine for ledende personer