

# Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2022

## Introduksjon

Nye regler trådte i kraft i 2021 med økt krav til rapportering av lønn og godtgjørelser til ledende personer. Lovendringene er basert på et minimumsdirektiv fra EU, nye bestemmelser i allmennaksjeloven §§ 6-16a og 6-16b samt forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Bankens revisor har kontrollert denne rapporten.

## Høydepunkter for 2022

Sparebanken Møre kan se tilbake på et år med høyt tempo, betydelig innsats fra tilpasningsdyktige ansatte og mange positive bekreftelser på forretningsmodellen vår.

- Banken fortsetter å vokse med god utvikling både innen utlån og innskudd
- Rentenetto er styrket gjennom året
- Lønnsomheten er bedret og kostnader i prosent av inntekter er noe høyere sammenlignet med år 2021
- Lave tap og lav risiko i porteføljene til banken
- Banken er solid og har god likviditet

## Endringer i Sparebanken Møres styre i 2022

Det er gjort følgende endringer i styret i løpet av 2022:

- Ann Magritt Bjåstad Vikebakk og Helge Knutsen gikk ut av styret
- Signy Starheim og Bjørn Følstad kom inn som nye medlemmer av styret
- Gunnhild Thorsen kom inn som nytt 2. varamedlem i styret.

## Endringer i Sparebanken Møres konsernledelse i 2022

Det er gjort følgende endringer i konsernledelsen i 2022:

- Ove Skjeret Leder seksjon Forretningsstøtte, ny konsernledelsen i 2022
- Perdy Lunde Gått ut av konsernledelsen
- Tone Gjerdsbakk Sluttet i banken

Styret har i møte 14. desember 2022 vedtatt endringer i bankens organisering for å sikre at vi er best mulig rustet for fremtiden. Organisasjonsendringen vil være gjeldende fra 1.02.2023.

## Endringer i bankens retningslinjer for godtgjørelsesordning for ledende personer

Retningslinjer for godtgjørelsesordning for ledende personer har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for ledende personer i Sparebanken Møre, morbank. Gjeldende retningslinjene ble behandlet av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget 25.10.2021 og godkjent av generalforsamlingen 25.11.2021.

Det har ikke skjedd noen avvik fra de vedtatte retningslinjer for godtgjørelsesordning til ledende personer i 2022.

## Selskapets resultater og godtgjørelsesordninger i 2022

- **Selskapets overordnede resultater i 2022**  
Sparebanken Møre kan vise til god aktivitet og vekst, både innen utlån og innskudd. Rentenetto ble styrket gjennom året. Lønnsomheten er bedret og banken kan vise til lave tap i porteføljen. Målene satt i strategisk plan for 2022 ble nådd innenfor de fleste målsatte

områder.

- **Utvikling i styrekompensasjon i 2022**

Generalforsamlingen vedtok i møte 30. mars 2022 nye satser for honorarer til de tillitsvalgte etter innstilling fra Generalforsamlingens valgkomite.

- **Utvikling i kompensasjonen til medlemmer i konsernledelsen i 2022**

Det foretas årlig vurdering av lønn basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønn for adm. direktør beslutes av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Lønn for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør beslutes av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsen til konsernledelsen i 2022 bestod av fast lønn og individuell bonus, og endringer var basert på rammene i lønnsoppgjøret i finans.

### **Avlønning av ledende personer i 2022**

Styret i Sparebanken Møre har fastsatt retningslinjer for godtgjørelser til ledende personer.

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

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 personer 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.

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 personer forøvrig har bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

### **Godtgjørelse til medlemmer i styret**

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

Honorarsatser for styret og utvalg i Sparebanken Møre, vedtatt i Generalforsamlingen 30. mars 2022:

Funksjon	Godtgjørelse
<b>Styret</b>	
Leder	Kr. 430.000
Nestleder	Kr. 215.000
Medlem	Kr. 185.000
Fast møtende varamedlem	Kr. 125.000
Varamedlem (pr. møte)	Kr. 9.500
<b>Revisjonsutvalget</b>	
Leder	Kr. 21.500
Leder (pr. møte)	Kr. 3.200
Medlemmer	Kr. 10.700
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.200
<b>Risikoutvalget</b>	
Leder	Kr. 21.500
Leder (pr. møte)	Kr. 3.200
Medlemmer	Kr. 10.700
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.200
<b>Godtgjørelsesutvalget</b>	
Leder	Kr. 12.000
Leder (pr. møte)	Kr. 3.200
Medlemmer	Kr. 6.400
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.200

### Godtgjørelse til styremedlemmer i 2022

I 2022 var den samlede kompensasjonen til styremedlemmer kr. 2.228.240,- sammenlignet med kr. 1.914.251,- i 2021.

Tabellen under inneholder en samlet oversikt over all kompensasjon som er betalt til medlemmer av styret i 2022. For ansattevalgte i styret er medtatt deres styrehonorar.

Navn på ledende person, stilling	1 Fast kompensasjon		2 Variabel kompensasjon		3 Ekstraordinære ytelser	4 Pensjon	5 Total kompensasjon	6 Forhold mellom fast og variabel kompensasjon	
		Grunnlønn	Honorarer	Naturallytelser	Årsbonus			Langtids bonus	
Leif Arne Langøy	2021		416.000				416.000	100	0
	2022		461.800	10.599			472.399	97,8	2,2
Henrik Grung	2021		230.000				230.000	100	0
	2022		242.150				242.150	100	0
Kåre Øyvind Vassdal	2021		191.333	2.753			194.086	98,6	1,4
	2022		277.900	8.052			285.952	97,2	2,8
Ann Magritt B. Vikebakk	2021		220.667				220.667	100	0
	2022		89.900				89.900	100	0
Jill Annette Aasen	2021		224.000	1.411			225.411	99,4	0,6
	2022		281.300	4.997			286.297	98,3	1,7
Therese Monsås Langset	2021		131.500				131.500	100	0
	2022		212.150	3.208			215.358	98,5	1,5
Bjørn Følstad	2021		6.000				6.000	100	0
	2022		158.817				158.817	100	0
Marie R. <u>Hide</u>	2021		170.000				170.000	100	0
	2022		181.250				181.250	100	0
Helge Knudsen	2021		182.000				182.000	100	0
	2022		59.000				59.000	100	0
Ole A. Nustad	2021		80.000				120.587	100	0
	2022		39.500				39.500	100	0
Signy Starheim	2021		18.000				18.000	100	0
	2022		178.617				178.617	100	0
Gunnhild Thorsen	2021		0				0	0	0
	2022		19.000				19.000	100	0

## Godtgjørelse til konsernledelsen inkl. daglig leder

### Adm. direktør:

Godtgjørelsesutvalget drøfter og utarbeider forslag til lønnsjustering og engangstillegg til adm. direktør.

Ifølge «Retningslinjer for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre» vedrørende adm. direktør:  
«Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra Godtgjørelsesutvalget.»

Eventuelt engangstillegg utbetales/tildeles i form av egenkapitalbevis (MORG). Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til ledende ansatte mv. gis i form av egenkapitalbevis.

Lønnsvurdering ble gjennomført slik:

Diskutert i Godtgjørelsesutvalget 24.01.22

Vedtatt i Styret 30.03.22

### Adm. direktørs ledergruppe og ledere som rapporterer til adm. direktør:

Adm. direktør utarbeider årlig forslag til eventuelle lønnsjusteringer og engangstillegg til medlemmene av adm. direktørs ledergruppe og andre ledere som rapporterer til han. Forslaget ble drøftet i godtgjørelsesutvalget før beslutning ble fattet av adm. direktør. Styret ble informert.

Praktisering: Godtgjørelsesutvalget behandler saken i årets første møte. Ny lønn gjelder fra og med 01.01 samme år. Eventuelt engangstillegg utbetales/tildeles i form av egenkapitalbevis (MORG). Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til ledende ansatte mv. gis i form av egenkapitalbevis.

Lønnsvurdering ble gjennomført slik:  
 Konsultasjon i Godtgjørelsesutvalget 24.01.22  
 Beslutning av Adm. direktør 10.02.22  
 Effektuering 01.03.22 med virkning fra 01.01.22

### Godtgjørelse til konsernledelsen i 2022

I 2022 var den samlede kompensasjonen til medlemmer i konsernledelsen kr. 18.432.971,- sammenlignet med kr. 14.910.768,- i 2021. I 2022 mottok ingen av medlemmene i konsernledelsen kompensasjon fra noen andre konsernselskaper.

Samlet kompensasjon til konsernledelsen i regnskapsåret											
Navn, stilling		1 Fast kompensasjon			2 Variabel kompensasjon		3 Lån i Sparebanken Møre	4 Pensjon	5 Total kompensasjon	6 Forhold mellom fast og variabel kompensasjon	
		Grunnlønn	Honorarer	Natural- ytelser	Div. faste og variable tillegg	Lang- tids bonus					
Trond L. Nydal	2021	2.560.760		215.411	15.085		3.356.360	136.826	2.928.082	99,4	0,6
	2022	2.604.596		351.696	115.783		3.487.016	144.941	3.217.016	95,6	4,4
Terje Krøvel	2021	1.400.369	*	210.702	46.273		3.125.434	136.692	1.794.036	96,7	3,3
	2022	1.608.847	*	292.126	98.633		2.483.659	141.900	2.141.506	93,9	6,1
Tone S. Gjerdsbakk	2021	1.054.567		203.057			4.188.704	102.832	1.360.456	100,0	0
	2022	1.093.827		258.659	37.400		5.166.000	98.000	1.487.886	96,6	3,4
Arild Sulebakk	2021	1.044.987		199.380	22.769		3.617.744	103.431	1.370.567	97,8	2,2
	2022	1.080.371		258.102	48.931		3.496.952	105.891	1.493.295	95,5	4,5
Ove Skjeret	2021	799.302		174.507				63.009	1.036.818	100,0	0
	2022	947.105		167.635	25.000		4.800.000	81.858	1.221.598	97,4	2,6
Elisabeth Blomvik	2021	1.243.774		213.625			7.688.931	130.743	1.588.142	100,0	0
	2022	1.299.826		332.624	50.180		7.499.721	139.592	1.822.222	96,1	3,9
Perdy Lunde	2021	1.360.761	*	198.802			565.000	104.123	1.663.686	100,0	0
	2022	1.434.789	*	247.152			510.000	284.326	1.966.267	100,0	0
Kjetil Hauge	2021	1.044.987		196.722	10.600		2.850.000	101.103	1.353.412	99,0	1,0
	2022	1.080.371		254.086	36.777		2.800.000	103.800	1.475.034	96,6	3,4
Erik Røkke	2021	1.147.162		198.778			1.883.346	119.199	1.465.139	100,0	0
	2022	1.201.680		265.385	37.400		1.734.300	125.582	1.630.047	96,9	3,1
John Arne Winsnes	2021	325.200		2.324			439.994	22.906	350.430	100,0	0
	2022	1.807.404		28.409			384.650	142.287	1.978.100	100,0	0

\* Omfatter også uttak av rettighet knyttet til overgang fra 65 til 70 års aldersgrense.

## Former for godtgjørelse til ledende personer i 2022:

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser til ledende personer. Disse er ytterligere beskrevet i «Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre» av 26.10.2022:

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

## Aksjebasert godtgjørelse

### 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 er i henhold til unntaksbestemmelsene beskrevet i Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om «Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak».

Egenkapitalbevis mottatt gjennom den generelle bonusordningen, kan ikke disponeres fritt av ledende personer. De kan ikke selge slike egenkapitalbevis tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

Det ble i 2022 utbetalt bonus til bankens medarbeidere (med unntak av adm. direktør) for regnskapsåret 2021 kr 15.000,- i fast beløp og i tillegg 1,0% av den enkeltes bruttolønn.

### Variabel engangsgodtgjørelse:

Som et virkemiddel for å kunne påskjønne ekstraordinær innsats, har Sparebanken Møre etablert en ordning for engangsgodtgjørelse basert på en skjønnsmessig vurdering.

Variabel engangsgodtgjørelse til ledende personer, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver skal som et generelt krav baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat.

Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til ledende ansatte skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Den variable godtgjørelsen utgjør ikke et «meget stort» beløp som er definert i gjeldende retningslinje for godtgjørelsesordning.

Egenkapitalbevis mottatt gjennom ordningen for engangsgodtgjørelse, kan ikke disponeres fritt av ledende personer. De kan ikke selge slike egenkapitalbevis tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

### **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. Ingen slik tilbakeføring ble gjennomført i 2022.

### **Informasjon om hvordan godtgjørelsen samsvarer med retningslinjene og hvordan resultatkrITERIER ble brukt**

Lønnsvurderinger for ledende personer:

Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønn og evt. variabel godtgjørelse for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør besluttes av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse 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 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.

Det foreligger ikke konkrete, spesifikke mål/KPIer som utløser godtgjørelse. Variabel godtgjørelse er basert på en helhetsvurdering av oppnådde resultater – både kvalitative og kvantitative

Godtgjørelsen til konsernledelsen i 2022 bestod av fast lønn og individuell bonus, og endringer var basert på rammene i lønnsoppgjøret i finans.

### **Avvik fra retningslinjene**

Det har ikke skjedd noen avvik fra gjeldende retningslinjer for utbetalinger til administrerende direktør eller til andre medlemmer av konsernledelsen i 2022.

### **Sammenligning over godtgjørelsen til ledende personer og selskapets resultater de siste fem rapporterte regnskapsårene (RFY)**

Tabellen nedenfor inneholder informasjon om årlige endringer i kompensasjonen til hvert medlem i konsernledelsen, sammen med den økonomiske utviklingen i banken, sammenlignet med utviklingen i gjennomsnittskompensasjonen til fulltidsansatte i banken i de siste fem år.

<b>Sammenligning av kompensasjon til konsernledelsen og alle ansatte og selskapets prestasjoner i de siste fem regnskapsår (RFY)</b>						
Årlig endringer	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Lederlønn</b>						
Trond L. Nydal	2.515.697	3.110.180	3.272.668	3.407.923	2.928.082	3.217.016
Terje Krøvel	1.795.824	1.794.028	1.839.625	1.870.872	1.794.036	2.141.506
Elisabeth Blomvik	714.308	1.662.180	1.742.237	1.773.297	1.588.142	1.822.222
Arild Sulebakk	1.167.398	1.312.868	1.490.376	1.512.308	1.370.567	1.493.295
Tone S. Gjerdsbakk	1.308.919	1.377.955	1.388.287	1.501.848	1.360.456	1.487.886
Ove Skjeret	711.686	744.805	769.045	770.650	1.036.818	1.221.598
Kjetil Hauge	1.255.310	1.488.177	1.471.587	1.478.769	1.353.412	1.475.034
Perdy Lunde	1.443.684	1.513.845	1.692.099	2.140.915	1.663.686	1.966.267
Erik Røkke	1.478.548	1.616.895	1.535.769	1.622.035	1.465.139	1.630.047
John Arne Winsnes					350.000	1.978.100
<b>Selskapets utvikling</b>						
Finansielt KPI – Egenkapitalavkastning	10,4%	10,6%	11,7%	8,6%	9,5%	10,9 %
Finansielt KPI - Kostn. i % av inntekt.	44,0 %	42,5 %	40,2 %	41,4 %	42,2 %	42,6 %
ikke-finansielt KPI C						
<b>Gjennomsnittlig kompensasjon for alle ansatte (unntatt konsernledelsen)</b>						
Ansatte i banken	590.631	619.353	636.728	629.337	625.849	692.475

### **Generalforsamlingens behandling om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2021**

Generalforsamlingen gjennomførte 30. mars 2022 en rådgivende avstemning, og sluttet seg til Rapport om av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2021, behandlet av styret 02. mars 2022.