

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2021

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. Fristen for første godtgjørelsesrapport etter allmennaksjeloven §6-16b er satt til første generalforsamling i 2022. Bankens revisor har kontrollert denne rapporten.

Høydepunkter for 2021

Til tross for at pandemien satte sitt preg på samfunnet også i 2021, kan vi i Sparebanken Møre 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 2020
- Lave tap og lav risiko i porteføljene til banken
- Banken er solid og har god likviditet

Endringer i Sparebanken Møres styre i 2021

Det er gjort følgende endringer i styret i løpet av 2021:

- Ragna Brenne Bjerkeset (nestleder) gikk ut av styret
- Henrik Grung ble nestleder av styret
- Therese Monsås Langset kom inn som nytt medlem av styret

Endringer i Sparebanken Møres konsernledelse i 2021

Det er gjort følgende endringer i konsernledelsen i 2021:

- John Arne Winsnes Leder seksjon Økonomi og Finans CFO, ny i 2021
- Idar Vattøy Gått ut av konsernledelsen
- Runar Sandanger Gått ut av konsernledelsen

Endringer i bankens retningslinjer for godtgjørelsesordning for ledende personer

Styret beslutter etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget retningslinjer for bankens godtgjørelsesordninger. Retningslinjer for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for Sparebanken Møre, morbank. Retningslinjene revideres årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget, senest 25.10.2021.

Det har ikke skjedd noen avvik fra de vedtatte retningslinjer for godtgjørelsesordning til ledende ansatte i 2021.

Selskapets resultater og godtgjørelsesordninger i 2021

- **Selskapets overordnede resultater i 2021**
Til tross for ekstraordinære tiltak i en pandemi kunne Sparebanken Møre vise 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 2021 vil imidlertid ikke bli nådd innenfor alle målsatte områder.
- **Utvikling i styrekompensasjon i 2021**
Generalforsamlingen vedtok i møte 23. mars 2021 at honorarer til de tillitsvalgte forble uendret fra 2020, enstemmig etter innstilling fra Generalforsamlingens valgkomite.
- **Utvikling i kompensasjonen til medlemmer i konsernledelsen i 2021**
Som en del av det totale beredskapsarbeidet i pandemien, ble det i 2020 gjort vurderinger av ulike kostnadsreducerende tiltak som har konsekvens for utbetalinger av kompensasjon for konsernledelsen i 2021.
Det ble besluttet at det i 2021 ikke skal utbetales generell bonus for regnskapsåret 2020. Adm. direktør valgte videre å avstå fra lønnsjustering og variabel engangsgodtgjørelse for samme periode. Også øvrige medlemmer av konsernledelsen (ADLG) avstod i 2021 fra variabel engangsgodtgjørelse for regnskapsåret 2020.

Avlønning av ledende personer i 2021

Styret i Sparebanken Møre har fastsatt retningslinjer for godtgjørelser til ansatte i banken, herunder også adm. direktør og ledende ansatte.

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.

Styret beslutter etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget retningslinjer for bankens godtgjørelsesordninger. Retningslinjer for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for Sparebanken Møre, morbank.

Godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre skal utformes og praktiseres i henhold til finansforetakslovens kap. 15, allmennaksjelovens § 5-6 (3) og 6-16 a og b, finansforetaksforskriftens kapittel 15, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og Finanstilsynets rundskriv 02/2020.

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. Samtidig skal bankens godtgjørelsesordninger bidra til at banken fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som kan tiltrekke seg de riktige medarbeidere og ledere.

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.

Ansatte i Sparebanken Møre får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, kollektive avtaler (tariffavtaler) eller ved administrativ beslutning. Sparebanken Møre har etablert hovedprinsipper for konsernets belønningsstrategi.

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

Godtgjørelse til medlemmer i styret

Generalforsamlingen behandler årlig etter innstilling frå Generalforsamlingens valgkomite alle godtgjørelser til bankens tillitsvalgte. Honorarene til tillitsvalgte er uendret fra 2020.

Honorarsatser for styret og utvalg i Sparebanken Møre, vedtatt i Generalforsamlingen 23. mars 2021:

Funksjon	Godtgjørelse
Styret	
Leder	Kr. 400.000
Nestleder	Kr. 200.000
Medlem	Kr. 170.000
Fast møtende varamedlem	Kr. 120.000
Varamedlem (pr. møte)	Kr. 9.000
Revisjonsutvalget	
Leder	Kr. 20.000
Leder (pr. møte)	Kr. 3.000
Medlemmer	Kr. 10.000
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.000
Risikoutvalget	
Leder	Kr. 20.000
Leder (pr. møte)	Kr. 3.000
Medlemmer	Kr. 10.000
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.000
Godtgjørelsesutvalget	
Leder	Kr. 10.000
Leder (pr. møte)	Kr. 3.000
Medlemmer	Kr. 6.000
Medlemmer (pr. møte)	Kr. 3.000

Godtgjørelse til styremedlemmer i 2021

I 2021 var den samlede kompensasjonen til styremedlemmer kr. 3.328.617, sammenlignet med kr. 2.946.974 i 2020.

Tabellen under inneholder en samlet oversikt over all kompensasjon som er betalt til medlemmer av styret i 2021.

Samlet kompensasjon til medlemmer i styret i regnskapsåret										
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	Års-bonus	Lang tids bonus				
Leif Arne Langøy	2021		416.000					416.000	100	0
	2020		422.000	8.310				430.310	98,1	1,9
Henrik Grung	2021		230.000					230.000	100	0
	2020		242.000					242.000	100	0
Kåre Øyvind Vassdal	2021		191.333	2.753				194.086	98,6	1,4
	2020		120.333	4.568				124.901	96,3	3,7
Ann Magritt B. Vikebakk	2021		220.667					220.667	100	0
	2020		229.000					229.000	100	0
Jill Annette Aasen	2021		224.000	1.411				225.411	99,4	0,6
	2020		242.000	4.664				246.664	98,1	1,9
Therese Monsås Langset	2021		131.500					131.500	100	0
	2020		0					0	0	0
Helge K. Knudsen	2021	559.733	182.000	16.459			228.757	986.949	97,8	2,2
	2020	540.196	188.000	21.584			37.128	786.908	97,3	2,7
Marie R. Hide	2021	614.309	170.000	14.861			44.834	844.004	98,3	1,7
	2020	607.644	170.000	40.587			41.960	860.191	98,3	1,7
Ole A. Nustad	2021		80.000					80.000	100	0
	2020		27.000					27.000	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.»

Gjennomført slik:

Diskutert i Godtgjørelsesutvalget 27.01.21

Vedtatt i Styret 18.02.21

Det ble ikke foretatt lønnsjustering eller gitt variabel engangsgodtgjørelse for adm.direktør i 2021.

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 (MORG). Disse egenkapitalbevisene skal ikke disponeres fritt av den enkelte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst 3 år.

I 2021 avstod administrerende direktørs ledergruppe fra variabel engangsgodtgjørelse.

Lønnsvurdering ble gjennomført slik:

Drøfting i Godtgjørelsesutvalget	27.01.21
Beslutning Adm.direktør	27.01.21
Effektivering	01.04.21 med virkning fra 01.01.21

Godtgjørelse til konsernledelsen i 2021

I 2021 var den samlede kompensasjonen til medlemmer i konsernledelsen kr. 13.870.183,- sammenlignet med kr. 15.311.734,- i 2020. I 2021 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 variable	
		Lønn/ pensjons utbet.	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
	2020	2.549.662		463.880	264.831			129.550	3.407.923	89,6	10,4
Terje Krøvel	2021	1.400.369	*	210.702	46.273		3.125.434	136.692	1.794.036	96,7	3,3
	2020	1.273.647		321.320	145.155			130.750	1.870.872	88,6	11,4
Tone S. Gjerdsbakk	2021	1.054.567		203.057			4.188.704	99.065	1.356.689	100	0
	2020	1.037.312		290.463	75.008			102.832	1.505.615	92,8	7,2
Arild Sulebakk	2021	1.044.987		199.380	22.769		3.617.744	103.431	1.370.567	97,8	2,2
	2020	1.032.682		281.768	97.280			100.578	1.512.308	90,6	9,4
Perdy Lunde	2021	1.360.761	*	198.802			565.000	104.123	1.663.686	100	0
	2020	1.343.961		270.169	75.008			451.777	2.140.915	94,4	5,6
Elisabeth Blomvik	2021	1.243.774		213.625			7.688.931	130.743	1.588.142	100	0
	2020	1.217.887		328.353	99.896			127.161	1.773.297	91,8	8,2
Kjetil Hauge	2021	1.044.987		196.722	10.600		2.850.000	101.103	1.353.412	99,0	1
	2020	1.032.502		263.026	85.280			97.961	1.478.769	91,7	8,3
Erik Røkke	2021	1.147.162		198.778			1.883.346	119.199	1.465.139	100	0
	2020	1.130.881		289.090	87.624			114.440	1.622.035	92,3	7,7
John Arne Winsnes	2021	325.200		2.324			439.994	22.906	350.430	100	0
	2020	0		0				0	0	0	0

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

Former for godtgjørelse til ledende personer i 2021:

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser til ledende ansatte. Disse er ytterligere beskrevet i «Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre» av 25.10.2021:

- Fast lønn
- Variabel engangsgodtgjørelse basert på leveranser og prestasjoner
- Bonus
- Pensjonsordninger
- Felles goder

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».

Alle ledende ansatte kan ikke avhende tildelte egenkapitalbevis, mottatt gjennom den generelle bonusordningen, tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst tre år.

Det er ikke utbetalt slik bonus i 2021.

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 ansatte, 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.

Disse egenkapitalbevisene kan ikke disponeres fritt av den enkelte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst 3 år.

Det ble ikke utbetalt variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte i 2021.

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 tre 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 2021.

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 disse ansatte 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 2021 bestod utelukkende av fast lønn, 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 2021.

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.

Sammenligning av kompensasjon til konsernledelsen og alle ansatte og selskapets prestasjoner i de siste fem regnskapsår (RFY)						
Årlig endringer	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lederlønn						
Trond L. Nydal	1.751.831	2.515.697	3.110.180	3.272.668	3.407.923	2.928.082
Terje Krøvel	1.740.350	1.795.824	1.794.028	1.839.625	1.870.872	1.794.036
Tone S. Gjerdsbakk	1.257.055	1.398.519	1.473.555	1.486.887	1.505.615	1.356.689
Elisabeth Blomvik		714.308	1.662.180	1.742.237	1.773.297	1.588.142
Arild Sulebakk	1.173.937	1.167.398	1.312.868	1.490.376	1.512.308	1.370.567
Perdy Lunde	1.429.585	1.443.684	1.513.845	1.692.099	2.140.915	1.663.686
Kjetil Hauge	1.246.699	1.255.310	1.448.177	1.471.587	1.478.769	1.353.412
Erik Røkke	1.491.074	1.478.548	1.616.895	1.535.769	1.622.035	1.465.139
John Arne Winsnes	0	0	0	0	0	350.430
Selskapets utvikling						
Finansielt KPI – Egenkapitalavkastning	11,60 %	10,40 %	10,60 %	11,70 %	8,60 %	9,50 %
Finansielt KPI - Kostn. i % av inntekt.	43,00 %	44,00 %	42,50 %	40,20 %	41,40 %	42,20 %
ikke-finansielt KPI C						
Gjennomsnittlig kompensasjon for alle ansatte (unntatt konsernledelsen)						
Ansatte i banken	607.075	590.631	619.353	636.728	629.337	625.849

Generalforsamlingens behandling om rapport om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte 2020

Generalforsamlingen gjennomførte 23. mars 2021 en rådgivende avstemning, og sluttet seg til Rapport om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte 2020, behandlet av styret 18. februar 2021.