

# Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre

Oppdatert 23.10.2024

Konfidensialitets-nivå	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 .....	4
5	Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre .....	4
5.1	Målsetting .....	4
5.2	Former for godtgjørelsesordninger .....	5
5.3	Særskilte grupperinger av Sparebanken Møres ansatte.....	6
5.4	Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte mv. ....	7
5.5	Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte .....	8
6	Godtgjørelsesutvalg .....	9
7	Internkontroll.....	9
8	Offentliggjøring .....	9

## 1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for Sparebanken Møre. Retningslinjen gjelder ikke for datterselskapet Møre Eiendomsmegling AS.

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.

## 2 Regelverk

Godtgjørelsesordningen i Sparebanken Møre skal utformes og praktiseres i henhold til finansforetakslovens og finansforetaksforskriftens kapittel 15, Finanstilsynets rundskriv 2/2020, regnskapsloven § 7-31b, allmennaksjelovens §§ 5-6 (3) og 6-16 a og b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og EBA's retningslinjer om godtgjørelse EBA/GL/2021/04.

## 3 Beslutningsprosess

Styret utarbeider retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til alle ansatte i Sparebanken Møre. 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 for bankens godtgjørelsespolitikk som gjelder for alle ansatte og for ledende personer, er vedtatt av styret i siste reviderte versjon 23.10.2024.

Styret har utarbeidet egne retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret, henhold til allmennaksjeloven § 6-16a. Styret utarbeider videre en rapport for hvert regnskapsår som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b.

### Unntak fra retningslinjene

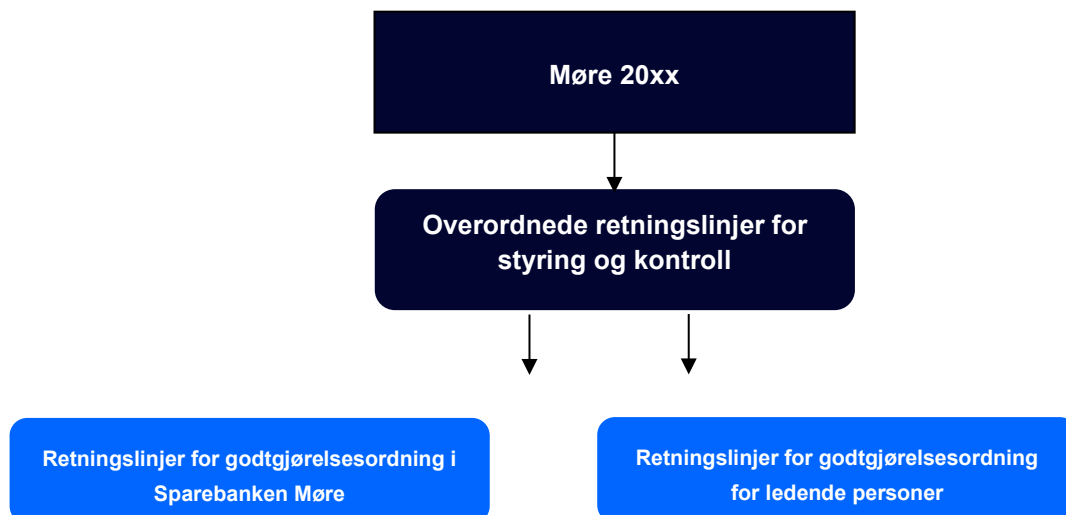
Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om godtgjørelse dersom det foreligger særlige omstendigheter der slike avvik er nødvendige for å ivareta Sparebanken Møres langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre bankens levedyktighet. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering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

### 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.

## 4 Dokumentkart



## 5 Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre

### 5.1 Målsetting

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd i tråd med bankens strategi Møre 20xx.

Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

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.

Bankens lønnspolitikk skal være basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter skal i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

## 5.2 Former for godtgjørelsesordninger

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser

- Fast lønn
- Fast bilgodtgjørelse – ordningen ble vedtatt lukket i 2018
- Variabel engangsgodtgjørelse basert på leveranser og prestasjoner
- Bonus
- Pensjonsordninger
- Felles goder

### Fast lønn

Sparebanken Møre har et lønnsystem for alle ansatte, med separate vurderingstidspunkt for ledere som rapporterer til administrerende direktør og øvrige medarbeidere.

- Lønnsvurderinger for stillinger på nivå 4, 5 og 6:
  - Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønnsinnstillinger og eventuelle engangsgodtgjørelser beslutes av adm. direktør etter behandling i bankens Ansettelsesutvalg.
- Lønnsvurderinger for stillinger på nivå 2 og 3, samt teamledere med personalansvar på nivå 4:
  - 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

**Variabel engangsgodtgjørelse:** Som et virkemiddel for å kunne påskjønne ekstraordinær innsats, har Sparebanken Møre etablert en ordning for engangsgodtgjørelse basert på en skjønnsmessig vurdering. Viser til avsnitt 5.5 for mer informasjon.

### 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. 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. Denne bonusordningen vil ikke utgjøre mer enn 1 og 1/2 månedslønn til den enkelte ansatt pr år, og er del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk som omfatter alle ansatte, med unntak av adm. direktør i Sparebanken Møre. 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, styremedlemmer valgt av og blant de ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrollopgaver (jf. kapittel 3) kan ikke avhende tildelte egenkapitalbevis, mottatt gjennom den generelle bonusordningen, tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år. Øvrige ansatte må holde tildelte egenkapitalbevis i minst ett år før evt. salg.

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

### **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. Sparebanken Møre praktiserer ikke ordninger med skjønnsmessig fastsatt pensjon.

- Ytelsespensjon: 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).

### **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 Særskilte grupperinger av Sparebanken Møres ansatte**

Ved avgjørelsen av om en ansatt skal anses som en ansatt med arbeidsoppgaver av vesentlig

betydning for foretakets risikoeksponering, skal foretaket benytte de kvalitative og kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 2021/923. Følgende ansatte er vurdert å falle inn under ulike grupperinger, jf. også Finansforetaksforskriftens § 15-2

*Ledende ansatte:*

1. Administrerende direktør
2. Medlemmer av adm. direktørs ledergruppe
3. Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering:
  - Leder seksjon Risikostyring og Compliance
  - Leder seksjon Økonomi og Finans
  - Daglig leder Møre Boligkreditt AS
  - Leder avdeling Treasury
  - Leder avdeling Kreditt
4. Ansatte med kontrolloppgaver:
  - Leder avdeling Compliance
  - Leder avdeling Risikostyring

For *grupperingen av ansatte som angitt over* skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen i sin helhet.

For *adm. direktør samt medlemmene av adm. direktørs ledergruppe* skal den variable godtgjørelsen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen. Adm. Direktør, medlemmene av adm. direktørs ledergruppe, samt ansatte som er medlem av styret anses som ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og b. Styret har utarbeidet egne retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, og utarbeider en rapport for hvert regnskapsår som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse som omfattes av regelverket.

Godtgjørelse til *ansatte med kontrollansvar* skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de aktuelle ansatte kontrollerer.

#### 5.4 Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte mv.

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.

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikojustert 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 ansatte 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 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.

Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til ledende ansatte mv. skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Bonus over 20.000 euro skal utsettes utbetalt eller overført i samsvar med bestemmelsene i Finansforetaksforskriften § 15-4. HR skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av individuell bonus det enkelte år.

Hvis den variable godtgjørelsen 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. Hvorvidt variable godtgjørelsen utgjør et meget stort beløp skal sees i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket.

Meget stort beløp er definert slik:

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

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.

HR skal informere ledende ansatte mv. om dette i eget skriv ved tildeling av variabel engangsgodtgjørelse det enkelte år.

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

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

For bonus som ikke er underlagt utsettelsesordninger iht. Finansforetaksforskriften §15-4, jf §15.5 gjelder følgende: Tildelte egenkapitalbevis kan ikke avhendes tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

## 5.5 Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte

Øvrige ansatte i Sparebanken Møre defineres å være personer som ikke er særskilt nevnt innledningsvis i kapittel 5. For disse ansatte gjelder ikke retningslinjene gitt i kapittel 5.4 om variabel engangsgodtgjørelse.

I de tilfeller der variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte overskrider NOK 100.000 skal halvparten av det overstigende beløp utbetales i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Disse egenkapitalbevisene skal minimum holdes ett år før evt. salg.



## 6 Godtgjørelsesutvalg

Sparebanken Møre har et eget «Godtgjørelsesutvalg» valgt av og blant styrets medlemmer. Godtgjørelsesutvalget har fire medlemmer, hvorav ett medlem fra de ansatte.

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.

Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

## 8 Offentliggjøring

Sparebanken Møre skal offentliggjøre på sine hjemmesider hvordan banken oppfyller kravene til godtgjørelsesordning etter finansforetaksloven kapittel 15 og tilhørende forskrift.

## Revisjonshistorikk

<b>Versjon</b>	<b>Dato godkjent</b>	<b>Godkjent av</b>	<b>Oppdaterte punkt</b>
1	10.08.2011	Styret	Revideres årlig av godtgjørelsesutvalg og styret
9	09.12.2020	Styret	
10	27.01.2021	Styret	Punkt 3 samt ny mal
11	25.10.2021	Styret	Ny vurdering av ledende ansatte
12	25.01.2023	Styret	Utarbeidet nye retningslinjer, en for ledende personer og denne for øvrige ansatte i SBM
13	25.10.2023	Styret	Tilpasning som følge av endring i forskrift vedr- utsettelsesordning samt redaksjonelle endringer
14	23.10.2024	Styret	Endret ramme for variabel engangsgodtgjørelse samt redaksjonelle endringer