

Retningslinjer for godtgjørelse

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
1.9	Årlig gjennomgang	15.09.2019	Styret
2.0	Variabel og fast godtgjørelse – revidering	12.11.2020	Styret
3.0	Ny utvidet versjon. Lovendring/Forskrift	30.09.2021	Generalforsamling

Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
Om retningslinjene.....	2
Generalforsamlingens og styrets ansvar.....	2
Former for godtgjørelse.....	2
Variabel eller fast godtgjørelse	3
Retningslinjer for variabel godtgjørelse.....	4
Gruppering av ansatte / personer	4
Særlige regler for ledende personer	4
Godtgjørelsesutvalg.....	6
Internkontroll og rapportering	6
Informasjonsplikt	6

Retningslinjer for godtgjørelse

OM RETNINGSLINJENE

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Melhus Sparebank (banken), og legges fram for godkjenning i generalforsamlingen i samsvar med Finansforetaksloven §15, jfr. Allmennaksjeloven § 5–6 og § 6–16a med tilhørende forskrifter.

Bankens godtgjørelsesordning skal gjelde for alle ansatte, og retningslinjene for godtgjørelse skal være godt kjent for alle ansatte. Det er etablert særskilte regler for godtgjørelse for ledende personer som er inntatt som eget kapittel i dette dokument.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- bidra til at banken tiltrekker seg og beholder den kompetansen banken trenger for å nå sine overordnede mål
- være i samsvar med bankens langsiktige interesser
- bidra til å fremme og gi incentiver til god styring og kontroll med bankens risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotakning enn bankens risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas, og at interessekonflikter unngås

Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften (heretter kalt *Forskriften*), forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer gjeldende fra 1.1.2021 og i tråd med Finanstilsynets tilhørende rundskriv.

GENERALFORSAMLINGENS OG STYRETS ANSVAR

STYRETS ANSVAR

Det er styrets ansvar å sørge for at banken har retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen for alle ansatte som samsvarer med bankens mål, risikoprofil og langsiktige interesser.

Det er styrets ansvar å utarbeide og fremme forslag overfor generalforsamlingen, til retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordningen for ledende personer som samsvarer med bankens mål, risikoprofil og langsiktige interesser.

Styret vedtar retningslinjene, godkjenner endringer eller unntak fra retningslinjene for øvrige ansatte.

Det er også styrets ansvar å sørge for at banken praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i banken, vurdere/overvåke effektene, samt foreta en årlig gjennomgang av retningslinjene.

I utformingen og oppfølgingen av bankens godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret innspill fra risikostyrings – og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i banken.

GENERALFORSAMLINGENS ANSVAR

Generalforsamlingen behandler og godkjenner retningslinjene som omhandler ledende personer. Ved enhver vesentlig endring i kapitlet om retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og minst hvert fjerde år skal retningslinjene behandles og godkjennes av generalforsamlingen.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til bankens ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

Bankens godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer

- *Fastlønn*
- *Variabel lønn (bonus)*
- *Pensjons – og forsikringsordninger*
- *Ulike naturalytelser*

Banken tilbyr følgende hovedformer for naturalytelser

- *Fri avis /tidsskrifter*
- *Fri mobiltelefon*
- *Lån med pant i bolig på visse vilkår*
- *Hjemmekontor, inkludert dekning av bredbåndsutgifter*
- *Tildeling av egenkapitalbevis som en del av bonusordningen*

VARIABEL ELLER FAST GODTGJØRELSE

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønnsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av banken,
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppnåelse.

RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

Generell ordning for variabel godtgjørelse med lik utbetaling til alle

Banken har en ordning for overskuddsdeling som gjelder alle ansatte basert på bestemte kriterier. Ekstrabetalingen er en del av en generell, ikke skjønsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken.

Prinsipper for tildeling skal fortrinnsvis besluttes etter regnskapsårets avslutning, basert på prestasjoner gjennom året.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte, også ledende ansatte unntatt styret.
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte.
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt
- Fordelingen er 70% ut fra stillingsandel og 30% ut fra årslønn.
- 50% av tildelt bonus utbetales i form av kontanter og de resterende 50% i form av egenkapitalbevis i banken som ikke kan avhendes før det er gått 12 måneder

En nærmere beskrivelse av detaljene i ordningen fremgår av egen særavtale.

GRUPPERING AV ANSATTE / PERSONER

Følgende ansatte defineres som ledende personer:

- *Tillitsvalgte, dvs. bankens styre og generalforsamlingens leder*
- *Adm. banksjef*
- *Alle medlemmer av bankens ledergruppe*

Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrolloppgaver:

- *Ansvarlig for risikokontrollfunksjonen*
- *Ansvarlig for compliancefunksjonen*

SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER

Melhus Sparebank har i tråd med Finansforetaksforskriften av 9.12.2016, kapittel 15 og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelser for ledende personer av 11.12.2020 etablert særlige regler som regulerer godtgjørelse til denne gruppen.

Ledende personer og personer med kontrollansvar i banken er definert overfor under Gruppering av ansatte/personer.

Melhus Sparebank har som mål å være den beste hovedbanken i bankens nedslagsfelt for kunder som verdsetter service og rådgivning i tillegg til gode digitale løsninger. Banken skal aktivt tilby kundene hele bankens produktbredde og yte rådgivning som skaper tillit hos kunden. Gjennom Eika Alliansen søke å tilby moderne selvbetjenings-løsninger.

Dette skal oppnås gjennom bl.a. verdier og merkeløfte som

Dyktig – Imøtekommende – Nær

Hjelp til gode valg. Alltid!

Vellykket implementering av bankens strategi og ivaretagelse av bankens langsiktige interesser, inkludert økonomisk bæreevne, krever at banken rekrutterer og beholder prestasjonssterke og dyktige medarbeidere og ledere. Som en del av dette er det viktig at banken kan tilby sine ledere konkurransedyktige vilkår.

Banken skal tilby en markedstilpasset godtgjørelsesordning som oppleves som konkurransedyktig og motiverende for innsats, og som et virkemiddel for å lykkes i konkurransen om dyktige ledende personer. Ordningen skal videre balanseres mot bankens risikoeksponering og kontroll, bidra til å unngå interessekonflikter samt ikke være innrettet slik at den motiverer til uønsket risikotaking.

Fastlønn og bonusordningen er lik for alle ansatte, jfr. beskrivelse ovenfor. Det er bankens vurdering at hovedvekt på fastlønn, i kombinasjon med kollektiv bonusordning stimulerer til stabilitet og langsiktighet i ledelsen. Det bidrar videre til å begrense risiko for interessekonflikter mellom ansatte og banken og mellom ansatte og kunder. En begrenset, årlig utbetaling av ekstra godtgjørelse til alle ansatte, basert på bankens samlede resultater vurderes som sammenfallende med bankens langsiktige interesser.

Det utbetales ikke overtidsgodtgjørelse til ledende ansatte, noe som i stedet kompenseres med 4 dager ekstra fri i året.

Banken tilbyr ikke sluttvederlag til ledende ansatte med mindre særlige forhold tilsier dette.

Det gis ikke bonus til styremedlemmer eller generalforsamlingens leder.

Godtgjørelse til styret / generalforsamlingens leder.

Generalforsamlingen har oppnevnt en valgkomité som årlig fremmer forslag om godtgjørelse til styrets medlemmer og generalforsamlingens leder basert på vervets ansvar, kompleksitet og tidsbruk samt skal stå i målestokk til tilsvarende godtgjørelser i sammenlignbare banker. Generalforsamlingen beslutter honorarsatsene.

Lønn og godtgjørelse til administrerende banksjef.

Styret i Melhus Sparebank fastsetter lønn og annen godtgjørelse til adm. banksjef. Fastsettelsen er basert på hovedprinsippene for den generelle godtgjørelsesfastsettelsen i banken og adm. banksjef tildeles bonus på linje med øvrige ansatte. I tillegg er det inngått individuell pensjonsavtale med adm. Banksjef.

Lønn og godtgjørelse til andre ledende ansatte.

Adm. banksjef gjennomgår og beslutter lønn og annen godtgjørelse til andre ledende ansatte basert på hovedprinsippene for den generelle godtgjørelsesfastsettelsen for øvrige ansatte i banken. Ingen av medlemmene i bankes ledergruppe har lønn og annen godtgjørelse som avviker fra den generelle godtgjørelsesordningen i banken.

GODTGJØRELSESUTVALG

Det samlede styret utgjør godtgjørelsesutvalget i Melhus Sparebank. Det betyr at saker som skal i godtgjørelsesutvalget behandles som vanlige styresaker, jfr. styreinstruks.

Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge forskriftskrav, skal godtgjørelsesutvalget innhente synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikjustere resultatene er tilfredsstillende. Melhus Sparebank har f.t. ikke en slik ordning.

INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

Styret i Melhus Sparebank skal med virkning fra og med regnskapsåret 2021 utarbeide en rapport om godtgjørelse til ledende personer. Informasjonen skal individualiseres per ledende person.

Rapporten skal behandles i den ordinære generalforsamlingen, og det skal holdes en rådgivende avstemming over rapporten.

Melhus Sparebank er underlagt reguleringer som finansforetak, og bankens godtgjørelsesordninger skal være utformet i henhold til gjeldende regelverk. Det skal foretas en årlig gjennomgang av praktiseringen av ordningen og utarbeides en skriftlig rapport som gjennomgås av internrevisor og behandles i styret.

INFORMASJONSPLIKT

- Banken skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelsesordningen, blant annet opplysninger om beslutningsprosessen som ligger til grunn for fastsettelsen av godtgjørelsespolitikken, og sammenhengen mellom lønn og resultater. Banken skal offentliggjøre de viktigste kjennetegnene ved godtgjørelsesordningen, blant annet opplysninger om
- forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse
- de viktigste parametere i ordningen og begrunnelse for variable bestanddeler i ordningen
- samlede kvantitative opplysninger om godtgjørelsesordningen, inndelt etter forretningsområder og medarbeiderkategorier
- hvilke resultatkriterier som ligger til grunn for tildeling av godtgjørelse i form av aksjer, opsjoner og andre variable godtgjørelser
- antall personer som godtgjøres med 1 million euro eller mer

Det følger av regnskapslovens § 7-31 og § 7-31b at det i noter skal opplyses om omfanget av forpliktelser til å gi banksjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte.