

Retningslinjer for godtgjørelse

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
1.9	Årlig gjennomgang	15.06.2019	Styret
2.0	Variabel og fast godtgjørelse- revidering	12.11.2020	Styret
3.0	Ny utvidet versjon. Lovendring/Forskrift	30.09.2021	Generalforsamling
4.0	Ny oppdatert versjon	20.03.2025	Generalforsamling

Innhold

RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE	2
Om retningslinjene	2
Om bankens godtgjørelsesordning	2
Styrets og generalforsamlingens ansvar	3
Godtgjørelsesutvalg	3
Former for godtgjørelse	4
Variabel eller fast godtgjørelse	4
Spesielle retningslinjer for variabel godtgjørelse	4
Gruppering av ansatte	5
Særlige regler for ledende personer	5
Internkontroll og rapportering	7
Informasjonsplikt og rapportering av godtgjørelsesordninger	7

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 Finansforetakslovens §15, Allmennaksjeloven kapittel 5, kravene i Finansforetaksforskriften (heretter kalt *forskriften*), forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer gjeldende fra 1.1.2021, samt rundskriv 2/2020 fra Finanstilsynet.

OM BANKENS GODTGJØRELSESORDNING

Bankens godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for bankens risikoeksponering, og for ansatte med kontrollopgaver.

Bankens godtgjørelsesordning skal

- være i samsvar med bankens overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
- bidra til lik belønning for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver
- 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 på kort og lang sikt
- bidra til å unngå interessekonflikter

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8).

STYRETS OG GENERALFORSAMLINGENS 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.

Når det gjelder retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordning for ledende personer, har styret ansvar for å utarbeide og fremme forslag om disse, overfor generalforsamlingen.

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

Styret skal vurdere og overvåke effektene, samt foreta en årlig gjennomgang av retningslinjene.

Hvis banken velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal synspunkter fra bankens kontrollfunksjoner innhentes, blant annet for å sikre at bankens prosesser for å risikojustere resultatene er tilfredsstillende.

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.

GODTGJØRELSESUTVALG

Det samlede styret utgjør godtgjørelsesutvalget i Melhus Sparebank.

Det betyr at saker som skal i godtgjørelsesutvalget behandles som vanlige styresaker, jfr styreinstruks.

Godtgjørelsesutvalget skal være sammensatt på en slik måte at det skal kunne foreta en sakkyndig og uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningene, praktiseringen av disse og incentivene for styring av risiko, kapital og likviditet slike ordninger medfører. Godtgjørelsesutvalget skal ved saksforberedelsen ta hensyn til de langsiktige interessene til aksje- eller egenkapitalbevisiere, investorer og andre interessenter i banken, og til allmenhetens interesser. Styreinstruksen gir nærmere beskrivelse av retningslinjer for utnevnelse, protokollering med videre.

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*

Bankens pensjonsordning skal være i samsvar med bankens forretningsstrategi, overordnede mål, verdier og langsiktige interesser.

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 kan ikke tilbakebetales, reduseres eller annulleres av banken
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør

SPESIELLE 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 skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele banken og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av banken. Prinsipper for tildeling skal fortrinnsvis besluttet 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 incentiveeffekt når det gjelder overtagelse av risiko.
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år.
- 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.

Variabel godtgjørelse, inkludert utsatt variabel godtgjørelse, skal bare utbetales eller overføres med bindende virkning til den ansatte dersom det er forsvarlig ut fra bankens samlede økonomiske stilling. Dersom banken har et svakt eller negativt resultat, skal samlet variabel godtgjørelse reduseres vesentlig, sett hen til både nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetaling av tidligere opptjente beløp blant annet gjennom fradrags- og tilbakebetalingsordninger.

En nærmere beskrivelse av detaljene i bankens godtgjørelsesordninger finnes i eget dokument.

GRUPPERING AV ANSATTE

Følgende ansatte defineres som ledende ansatte:

- *Tillitsvalgte, det vil si bankens styre og generalforsamlingens leder, samt valgkomite*
- *Adm. banksjef*
- *Alle medlemmer av bankens ledergruppe, og som rapporterer direkte til administrerende banksjef*

Følgende ansatte defineres som ansatte med kontrolloppgaver:

- *Ansvarlig for risikokontrollfunksjonen*
- *Ansvarlig for compliancefunksjonen*
- *Alle øvrige ansatte i støttefunksjoner innenfor økonomi, kreditt, depot, risikostyring, HR og intern revisjon*

SÆRLIGE REGLER FOR LEDENDE PERSONER

Melhus Sparebank har i tråd med Finansforetaksforskriften av 09.12.2016, kap.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.

MelhusBanken sitt samfunnsoppdrag er å skape muligheter og økonomisk trygghet for våre kunder gjennom helhetlig rådgiving. Dette innebærer at kundene skal få mer enn gode løsninger hos oss. Lån, forsikring og ulike spareløsninger leveres sammen med kompetent rådgivning slik at kundene får løsninger som er tilpasset deres livssituasjon og behov. Rådgivningen leveres på en personlig og forståelig måte. Gjennom kombinasjonen av produkter og rådgivning skaper vi både muligheter og trygghet for våre kunder.

Til grunn for vårt kundearbeid ligger vårt kundeløfte - Hjelp til gode valg. Alltid! For kundene betyr dette at de skal være sikre på at de får løsninger tilpasset sine behov, og at de anbefalte løsningene ikke påvirkes av bankens eventuelle interesser.

Vi ser at ulike kundegrupper foretrekker ulike løsninger fra sin bank. Vi skal være spesielt godt tilpasset til kunder som foretrekker en bank som aktivt følger opp med:

- Kompetent rådgiving i alle livets faser for alle behov innen lån, sparing og forsikring
- Enkel bankhverdag og konkurransedyktige betingelser

I enkel bankhverdag ligger både enkel tilgang til rådgivning og gode selvbetjeningsløsninger.

Til grunn for vårt arbeid både ut mot kundene og internt ligger våre verdier: *Vi er tett på - Vi spør - Vi gjennomfører - Vi er sterkest sammen*

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 være innrettet slik at den motiverer til uønsket risikotaking.

Fastlønn og bonusordning er lik for alle ansatte, jfr. Bekrivelsen 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 årete.

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

Det gis ikke bonus til styremedlemmer eller generalforsamlingens leder.

GODTGJØRELSE TIL STYRET/GENERALFORSAMLINGENS LEDER

Generalforsamlingen har oppnevnt en valgkomite 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 bankens ledergruppe har lønn eller annen godtgjørelse som avviker fra den generelle godtgjørelsesordningen i banken.

INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING

Styret i Melhus Sparebank skal en gang per år revidere retningslinjene for godtgjørelse, og en rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen samt en egen rapport om godtgjørelse til ledende personer, skal forelegges styret.

Rapporten utarbeides av adm. banksjef, og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner.

Rapporten skal legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes Finanstilsynet. Rapporten skal videre behandles i den ordinære generalforsamlingen, og det skal holdes en rådgivende avstemming over rapporten.

INFORMASJONSPLIKT OG RAPPORTERING AV GODTGJØRELSESORDNINGER

I henhold til norsk lovgivning, spesielt allmennaksjeloven § 6-16a og § 6-16b (ref. forskrift om årsregnskap for banker), må norske sparebanker opplyse om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i årsregnskapet.

- 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 opplyse 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 forretningsområde 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.

Tilhørende dokumenter: 1) Beskrivelse av godtgjørelsesordning 2) Særavtale prestasjonslønn