

Note 22 - Personalkostnader og ytelser til ledende ansatte og tillitsvalgte

SpareBank 1 SMN sin godtgjørelsesordning

All belønning i SpareBank 1 SMN skal bidra til måloppnåelse og ønsket adferd. Samtidig skal godtgjørelsesordningene bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Alle godtgjørelsesordninger i SpareBank 1 SMN utformes i samsvar med lov om finansforetak og finanskonsern med tilhørende forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond.

Konsernets retningslinjer for variabel godtgjørelse skal sikre at ansatte, grupper eller virksomheten som helhet etterlever de risikostyringsstrategier, prosesser og verktøy konsernet har implementert for å beskytte verdier. Godtgjørelsesordningene utformes på en slik måte at ikke enkeltpersoner eller organisasjonen tar uakseptabel risiko for å maksimere den variable godtgjørelsen. Dette innebærer blant annet at grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets risikjusterte resultat skal være en periode på minst ett år og at opptjeningsperioden ikke skal være kortere enn ett år. SpareBank 1 SMN har ikke godtgjørelsesordninger for kundenheter som stimulerer til adferd som utfordrer bankens risikotoleranse, etiske retningslinjer eller kan bidra til interessekonflikter. Banken har ikke godtgjørelsesordninger for kontrollfunksjoner som stimulerer til adferd som utfordrer habilitet.

SpareBank 1 SMN sin policy er at det som hovedregel ikke skal etableres ordninger med resultat- eller prestasjonsbasert variabel godtgjørelse for ansatte.

Dersom det likevel etableres ordninger med variabel godtgjørelse, gjelder følgende retningslinjer:

- Det skal være et balansert forhold mellom fast og variabel godtgjørelse og fastlønnsandelen skal være så høy at virksomheten kan unnlate å utbetale variabel lønn.
- Andelen variabel lønn skal som hovedregel ikke utgjøre mer enn 50% av fastlønn.
- Alternative ordninger kan etableres unntaksvis, dersom dette ansees som en nødvendig tilpasning til "bransjestandarden" blant konkurrerende virksomheter.

Det er etablert klausuler om avkorting i eventuell variabel godtgjørelse dersom det avdekkes brudd på gjeldende regelverk eller retningslinjer.

Godtgjørelse til ledende ansatte i SpareBank 1 SMN kan inneholde følgende elementer:

- Fast lønn
- Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner
- Pensjonsordning
- Etterlønsordninger
- Andre ytelser

Den samlede godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Den skal sikre at konsernet over tid har evne til å tiltrekke og beholde ledende ansatte med ønsket kompetanse og erfaring.

Beslutningsprosess

Styret i SpareBank 1 SMN har opprettet et godtgjørelsesutvalg som består av tre styremedlemmer og en representant for de ansatte.

Godtgjørelsesutvalget har blant annet ansvar for å:

- Årlig vurdere og foreslå total lønn og annen godtgjørelse for konsernsjef
- Være rådgiver for konsernsjef vedrørende lønn og annen godtgjørelse for konserndirektørene
- Årlig behandle konsernets godtgjørelsesordning
- Påse at praktiseringen av konsernets godtgjørelsesordninger årlig blir gjennomgått av en uavhengig kontrollfunksjon

Veiledende retningslinjer for det kommende regnskapsåret

Godtgjørelse til konsernsjef

Konsernsjefs lønn og øvrige økonomiske ytelser fastsettes årlig av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Vurderingen tar utgangspunkt i oppnådde resultater, individuelle prestasjoner samt lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger.

Konsernsjef har ikke variabel godtgjørelse basert på resultat eller prestasjoner.

Det er inngått førtidspensjonsavtale med konsernsjef ved fratredelse før 67 år. Avtalen gjelder fram til utløpet av den måneden konsernsjefen fyller 67 år. Førtidspensjonen skal gi en ytelse på 68% av konsernsjefens faste årslønn på tidspunktet for pensjonering.

Det er også inngått en avtale med konsernsjefen om at alle pensjonsforpliktelser skal være innfridd ved fylte 67 år. Konsernsjefen mottar derfor et årlig beløp som frem til fylte 67 år gir en samlet utbetaling tilsvarende 68 % av det totale pensjonsgrunnlaget. Beløpet utbetales som et lønnstilskudd.

Konsernsjef gis, på lik linje med øvrige ansatte i konsernet, adgang til å delta i rettede emisjoner mot konsernets ansatte. Styret pålegger ledende ansatte som erverver egenkapitalbevis med rabatt en bindingsperiode på inntil 3 år.

Konsernet har en spareordning hvor ansatte kan kjøpe egenkapitalbevis (MING) for inntil 24.000 kroner pr år. Ordningen innebærer at det blir tildelt ett bonusbevis pr andre ervervede EK-bevis, dersom ansatte eier bevisene i minimum to år. Konsernsjefen kan på lik linje med andre ansatte delta i denne spareordningen.

Konsernsjef har ingen avtale om etterlønn ved fratredelse før oppnådd pensjonsalder.

Godtgjørelse til øvrig konsernledelse

Konsernsjef fastsetter godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen etter drøftelse med godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsen fastsettes etter vurdering av oppnådde resultater, individuelle prestasjoner samt vilkår i markedet for de ulike områdene.

Konserndirektører har ikke variabel godtgjørelse basert på resultat eller prestasjoner.

Konserndirektører er medlem av bankens generelle pensjonsordning for lønn inntil 12G. De har i tillegg en topp-pensjonsordning som tilsvarer 15% for lønn over 12G. Ordningen var inntil 1. juli 2017 en kollektiv ordning, men ble lukket med virkning fra denne datoen. Ansatte med lønn over 12G som har startdato etter 1. juli 2017, er derfor ikke inkludert i ordningen.

Det er inngått førtidspensjonsavtale med én av konserndirektørene, med rett til å fratre ved fylte 62 år og med en ytelse på 68% av pensjongivende inntekt, inkludert pensjon fra SpareBank 1 SMNs pensjonskasse, folketrygden og AFP.

Konserndirektører har etterlønsavtaler på *inntil* 12 måneder fra avtalt fratreden. Størrelsen på eventuell etterlønn vil være gjenstand for vurdering i henhold til det til enhver tid gjeldende godtgjørelsesregelverk.

Andre ytelser til konsernsjef og ledende ansatte

Andre ytelser til konsernsjef og ledende ansatte kan gis i den grad ytelsene har tilknytning til funksjon i konsernet og er i tråd med markedsmessig praksis for øvrig. For bankens konsernledelse er det etablert en bilordning med en fast godtgjørelse for å holde egen bil som benyttes i tjenesten.

Særskilt om godtgjørelse til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, ansatte med kontrolloppgaver og tillitsvalgte

SpareBank 1 SMN har vedtatt egne retningslinjer for ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, ansatte med kontrolloppgaver og tillitsvalgte.

Konsernet har som følger av Finansforetaksloven og finansforetaksforskriften definert hvem som omfattes av de særskilte reglene basert på de definerte kriteriene.

Ingen ansatte i SpareBank 1 SMN som omfattes av de særskilte reglene, har i dag ordninger med resultat- eller prestasjonsbasert variabel godtgjørelse.

Bindende retningslinjer for aksjer, tegningsretter, opsjoner med videre for det kommende regnskapsåret

Konsernsjef og ledende ansatte gis på lik linje med øvrige ansatte i konsernet, adgang til å delta i rettede emisjoner/spareprogram i egenkapitalbevis. Styret pålegger ledende ansatte som erverver egenkapitalbevis med rabatt en bindingsperiode på 3 år.

Av den variable godtgjørelsen til konsernsjef, ledende ansatt og øvrige risikotakere investeres en andel tilsvarende 50 prosent av opptjent variabel godtgjørelse i egenkapitalbevis i SpareBank 1 SMN med en bindingstid på ett år for en tredjedel, to år for en tredjedel og tre år for en tredjedel.

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i foregående regnskapsår

Konsernets standarder fastsatt i 2011, med senere endringer, har blitt fulgt i 2018.

Morbank			Konsern	
2017	2018	(mill. kr)	2018	2017
501	497	Lønn	1.423	1.284
40	46	Pensjonskostnader (Note 24)	96	79
35	34	Sosiale kostnader	65	62
575	577	Sum personalkostnader	1.584	1.426
656	623	Gjennomsnittlig antall ansatte	1.535	1.405
595	572	Antall årsverk per 31.12.	1.493	1.399
637	608	Antall ansatte per 31.12.	1.588	1.482

Ytelser til konsernledelsen

2018 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Lønn mv.	Herav pensjons-tilskudd for lønn utover 12G	Herav aksjebasert bonus-avlønning ¹⁾	Nåverdi pensjons-forpliktelse	Opptjente pensjons-rettigheter siste år ²⁾	Lån per 31.12	Antall egenkapital-bevis ⁶⁾
Finn Haugan	Konsernsjef	7.269	2.297	8	10.250	130	8.520	201.910
Kjell Fordal	Konserndir. Finans	3.430	344	8	11.480	136	12.995	245.334
Vegard Helland	Konserndir. Næringsliv	2.941	169	8	1.300	140	1.263	34.224
Svein Tore Samdal ³⁾	Konserndir. Privatmarked	2.855	174	8	-	139	7.819	23.461
Nelly Maske ⁴⁾	Konserndir. Privatmarked	2.612	135	-	-	143	5.587	23.005
Ola Neråsen ⁵⁾	Konserndir. Risikostyring og compliance	2.215	117	-	2.438	138	-	41.786
Rolf Jarle Brøske	Konserndir. Kommunikasjon og Samfunn	2.164	95	-	-	129	9.602	6.585

1) Verdi på bonusbevis utdelt i 2018 i forbindelse med MING-spareordning. Dette er en frivillig ordning hvor alle ansatte kan delta på like vilkår

2) Innskuddsbasert pensjonsordning, opptjente pensjonsrettigheter er årets innbetalte sparebeløp

3) Svein Tore Samdal fratrådte sin stilling 30. november 2018

4) Nelly Maske var tilsatt som Konserndirektør Organisasjon og Utvikling tom. 30. november 2018 og overtok som Konserndirektør Privatmarked første desember 2018

5) Konserndirektør Risikostyring og Compliance ble opprettet og innlemmet i konsernledelsen første mai 2018

6) Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i

2017 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Lønn mv.	Herav pensjons-tilskudd for lønn utover 12G	Herav aksjebasert bonus-avlønning	Nåverdi pensjons-forpliktelse	Opptjente pensjons-rettigheter siste år ¹⁾	Lån per 31.12	egenkapital-bevis ²⁾	Antall
Finn Haugan	Konsernsjef	7.041	2.297	-	12.653	115	3.693	200.521	
Kjell Fordal	Konserndir. Finans	3.269	424	-	11.304	115	8.925	244.945	
Vegard Helland	Konserndir. Næringsliv	2.822	246	-	1.338	115	1.254	33.835	
Svein Tore Samdal	Konserndir. Privatmarked	2.936	275	-	-	115	7.344	23.141	
Nelly Maske	Konserndir. Organisasjon og utvikling	2.377	171	-	-	115	6.864	20.305	
Rolf Jarle Brøske	Konserndir. Kommunikasjon og Samfunn	1.960	137	-	-	115	9.937	5.305	

1) Innskuddsbasert pensjonsordning, opptjente pensjonsrettigheter er årets innbetalte sparebeløp

2) Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i

Ytelser til styret og representantskapet

2018 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Honorar	Honorarer til revisjons-, risiko-, og godtgjørelses-utvalget	Andre godtgjørelser	Lån per 31.12	egenkapital-bevis ⁴⁾	Antall
Kjell Bjordal	Styreleder	457	35	4	-	130.000	
Bård Benum	Nestleder styret	242	82	-	8.311	-	
Mette Kamsvåg ¹⁾	Styremedlem	158	62	2	-	5.600	
Tonje Eskeland Foss ¹⁾	Styremedlem	158	18	-	5.181	5.000	
Paul E. Hjelm-Hansen	Styremedlem	209	109	-	-	49.219	
Janne Thyø Thomsen	Styremedlem	209	82	-	-	3.000	
Morten Loktu	Styremedlem	209	24	-	-	5.000	
Arnhild Holstad ²⁾	Styremedlem	51	-	1	-	-	
Aud Skrudland ²⁾	Styremedlem	51	6	-	-	7.265	
Venche Johnsen ³⁾	Styremedlem, ansatterrepresentant	238	12	788	405	24.996	
Erik Gunnes ³⁾	Styremedlem, ansatterrepresentant	209	-	802	1.277	815	

1) Ble innvalgt i 2018

2) Gikk ut i løpet av 2018

3) Andre godtgjørelser inkluderer lønn i ansettelsesforhold

4) Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i

**Ytelser til styret og representantskapet
2017 (1.000 kr)**

Navn	Tittel	Honorar	Honorarer til revisjons-, risiko-, og godtgjørelsesutvalget	Andre godtgjørelser	Lån per 31.12	Antall egenkapitalbevis ¹⁾
Kjell Bjordal	Styreleder	442	34	5	-	130.000
Bård Benum	Nestleder styret	234	79	-	8.578	-
Aud Skrudland	Styremedlem	203	23	1	-	6.765
Arnhild Holstad	Styremedlem	203	-	2	2.229	-
Paul E. Hjeltn-Hansen	Styremedlem	203	105	0	-	49.219
Janne Thyø Thomsen	Styremedlem	203	79	-	-	3.000
Morten Loktu	Styremedlem	203	23	-	-	5.000
Venche Johnsen ²⁾	Styremedlem, ansatterrepresentant	154	-	757	577	24.716
Erik Gunnes ²⁾	Styremedlem, ansatterrepresentant	203	-	787	966	535
Oddny Lysberg ²⁾	Varamedlem, ansatterrepresentant	49	-	540	2.515	939

1) Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i

2) Andre godtgjørelser inkluderer lønn i ansettelsesforhold

**Honorar til representantskapet
(1.000 kr)**

	2018	2017
Knut Solberg, representantskapets leder	67	81
Øvrige medlemmer	271	277

Godtgjørelse til ansatte¹⁾

	Antall	Godtgjørelse	Herav variabel godtgjørelse
Ledende ansatte	25	44.779.129	0
Ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering	10	9.262.773	0
Ansatte som er ansvarlig for uavhengig kontrollfunksjon	12	10.262.684	0
Tillitsvalgte	10	2.201.987	0

1) Kategorier av ansatte omfattet av Finansforetaksforskriften