

Note 20 - Personalkostnader og ytelser til ledende ansatte og tillitsvalgte

Morbank		Konsern	
2018	2019 (mill. kr)	2019	2018
497	527	1.525	1.423
46	50	105	96
34	37	69	65
577	614	1.699	1.584
	Sum personalkostnader		
623	633	1.611	1.535
572	619	1.509	1.493
608	658	1.634	1.588
	Gjennomsnittlig antall ansatte		
	Antall årsverk per 31.12.		
	Antall ansatte per 31.12.		

Ytelser til konsernledelsen

2019 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Lønn mv.	Herav pensjons-tilskudd for lønn utover 12G	Herav aksjebasert bonus-avlønning ⁴⁾	Nåverdi pensjonsforpliktelse	Opptjente pensjonsrettigheter siste år ⁵⁾	Lån per 31.12	Antall egenkapitalbevis ⁷⁾
Finn Haugan ¹⁾	Konsernsjef	7.085	2.297	22	7.741	131	8.271	202.459
Jan-Frode Janson ²⁾	Konsernsjef	3.474	456	-	-	101	12	30.000
Kjell Fordal	Konserndir. Finans	3.790	564	22	10.529	141	12.930	245.883
Vegard Helland	Konserndir. Næringsliv	2.942	172	22	1.554	135	301	34.773
Ola Neråsen	Konserndir. Risikostyring	2.339	126	22	2.785	144	827	42.335
Nelly Maske	Konserndir. Privatmarked	2.850	152	22	-	149	5.447	23.554
Rolf Jarle Brøske	Konserndir. Kommunikasjon og samfunn	2.274	100	22	-	96	9.257	7.134
Kjersti Hønstad ³⁾	Konserndir. Juridisk	1.986	58	22	-	152	1.745	4.485

1) Finn Haugan fratradte sin stilling 30. april 2019. Det er inngått førtidspensjonsavtale med Finn Haugan ved fratredelse før fylte 67 år, med en pensjon på 68 prosent av pensjongivende lønn. Finn Haugans arbeidsforhold med SpareBank 1 SMN opphørte 31. desember 2019. Finn Haugan vil derfor motta førtidspensjon i perioden 1. januar 2020 - 31. januar 2020. Pensjonsforpliktelsen til Finn Haugan inngår i bankens kollektive tjenestepensjon

2) Jan-Frode Janson tiltrådte stillingen som Konsernsjef fra 1. mai 2019

3) Konserndirektør Juridisk ble innlemmet i konsernledelsen 1. mai 2019

4) Verdi på bonusbevis utdelt i 2019 i forbindelse med MING-spareordning samt bonusbevis tildelt ifbm. gevinstdelingen ifbm. Fremtind-transaksjonen. MING-spareordning er en frivillig ordning hvor alle ansatte kan delta på like vilkår
Utdeling til ansatte ifbm. Fremtind-transaksjonen, ga alle som var ansatt i SpareBank 1 SMN per 31. desember 2018 150 egenkapitalbevis hver.

5) Innskuddsbasert pensjonsordning, opptjente pensjonsrettigheter er årets innbetalte sparebeløp

6) Konsernledelsen har samme lånevilkår som andre ansatte - dette gjelder også for fratradt konersjef i perioden hvor det mottas førtidspensjon

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

Ytelser til konsernledelsen

2018 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Lønn mv.	Herav pensjons-tilskudd for lønn utover 12G	Herav aksjebasert bonus-avlønning ⁴⁾	Nåverdi pensjonsforpliktelse	Opptjente pensjonsrettigheter siste år ⁵⁾	Lån per 31.12 ⁶⁾	Antall egenkapitalbevis ⁷⁾
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 ¹⁾	Konserndir. Privatmarked	2.855	174	8	-	139	7.819	23.461
Nelly Maske ²⁾	Konserndir. Privatmarked	2.612	135	-	-	143	5.587	23.005
Ola Neråsen ³⁾	Konserndir. Risikostyring	2.215	117	-	2.438	138	-	41.786
Rolf Jarle Brøske	Konserndir. Kommunikasjon og samfunn	2.164	95	-	-	129	9.602	6.585

¹⁾ Svein Tore Samdal fratrådte sin stilling 30. november 2018

²⁾ Nelly Maske var tilsatt som Konserndirektør Organisasjon og Utvikling tom. 30. november 2018 og overtok som Konserndirektør Privatmarked 1. desember 2018

³⁾ Konserndirektør Risikostyring ble opprettet og innlemmet i konsernledelsen 1. mai 2018

⁴⁾ Verdi på bonusbevis utdelt i 2018 i forbindelse med MING-spareordning. Dette er en frivillig ordning hvor alle ansatte kan delta på like vilkår

⁵⁾ Innskuddsbasert pensjonsordning, opptjente pensjonsrettigheter er årets innbetalte sparebeløp

⁶⁾ Konsernledelsen har samme lånevilkår som andre ansatte - dette gjelder også for fratrædt konsernsjef i perioden hvor det mottas førtidspensjon

⁷⁾ Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i

SpareBank 1 SMN har en individuell topp-pensjonsordning for ansatte med lønn over 12 G med startdato i bedriften før 1. juli 2017. Ansatte med startdato før denne datoen har en ordning som innebærer at arbeidsgiver sparer 15 prosent av lønn over 12G på en individuell pensjonskonto i SpareBank 1 Forsikring. Ansatte kan selv bestemme investeringsprofil, og pengene er låst til pensjonskontoen frem til pensjonsalder. Ytelsen knyttet til denne ordningen inngår i grunnlaget for opptjente pensjonsrettigheter i tabellen over.

Ytelser til styret og representantskapet

2019 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Honorar	Honorarer til revisjons-, risiko-, og godtgjørelsesutvalget	Andre godtgjørelser	Lån per 31.12	Antall egenkapitalbevis ⁴⁾
Kjell Bjordal	Styreleder	495	38	13	-	130.000
Bård Benum	Nestleder styret	262	88	8	8.053	-
Mette Kamsvåg	Styremedlem	226	88	7	1.437	5.600
Tonje Eskeland Foss	Styremedlem	226	26	3	5.202	-
Paul E. Hjelm-Hansen ¹⁾	Styremedlem	53	28	8	-	49.219
Janne Thyø Thomsen	Styremedlem	226	99	8	-	3.000
Morten Loktu	Styremedlem	226	26	8	-	5.000
Christian Stav ³⁾	Styremedlem	173	79	-	-	-
Christina Straub ^{2) 3)}	Styremedlem, ansatterepresentant	173	-	784	5.863	652
Inge Lindseth ^{2) 3)}	Styremedlem, ansatterepresentant	192	1	854	3.622	4.034
Venche Johnsen ^{1) 2)}	Styremedlem, ansatterepresentant	53	6	805	347	25.392
Erik Gunnes ^{1) 2)}	Styremedlem, ansatterepresentant	53	-	847	1.261	1.364

¹⁾ Gikk ut som medlem av styret 30.4.19

²⁾ Andre godtgjørelser inkluderer lønn i ansettelsesforhold

³⁾ Ble innvalgt i 2019

⁴⁾ 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 godtgjørelsesutvalget	Andre godtgjørelser	Lån per 31.12	Antall egenkapitalbevis ⁴⁾
Kjell Bjørdal	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, ansatterepresentant	238	12	788	405	24.996
Erik Gunnes ³⁾	Styremedlem, ansatterepresentant	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

Styrets leder har verken bonusavtale eller avtale om etterlønn. Antall egenkapitalbevis inkluderer egenkapitalbevis eid av nærstående og selskaper man har betydelig innflytelse i.

**Honorar til representantskapet
(1.000 kr)**

	2019	2018
Knut Solberg, representantskapets leder	93	67
Øvrige medlemmer	300	271

Godtgjørelse til ansatte ¹⁾

	Antall	Total godtgjørelse	Herav variabel godtgjørelse
Ledende ansatte	56	79.298.683	-
Ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering	7	6.063.120	-
Ansatte som er ansvarlig for uavhengig kontrollfunksjon	3	2.474.821	-
Tillitsvalgte	4	2.212.897	-

¹⁾ Kategorier av ansatte omfattet av Finansforetakforskriften

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

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.

Konsernets overordnede målsettinger for inneværende strategiperiode er utgangspunktet for vår godtgjørelsespolitikk.

Virksomhetsområdenes strategier og handlingsplaner skal understøtte disse målsettingene. Det innebærer at ulike virksomhetsområder kan ha ulike godtgjørelsesordninger innenfor rammen av konsernets godtgjørelsespolitikk.

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 kundeenheter som stimulerer til adferd som utfordrer bankens risikotoleranse, etiske retningslinjer eller kan bidra til interessekonflikter. Konsernet 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 fastlønnandelen skal være så høy at virksomheten kan unnlate å utbetale variabel lønn.
- Andelen variabel lønn skal som hovedregel ikke utgjøre mer enn 50 prosent 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
- Etterlønnordninger
- 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

A. 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.

Konsernsjef er medlem i den kollektive innskuddspensjonsordningen etter lov om innskuddspensjon, på lik linje med øvrige ansatte i selskapet. Konsernsjefen har i tillegg en avtale om 23 prosent pensjonsopptjening for lønn over 12 G.

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.

Konsernsjefen fikk ved ansettelse en avtale om kjøp av inntil 30.000 MING med 30 prosent rabatt i løpet av det første ansettelsesåret (1. mai 2019 -1. mai 2020). Konsernsjefen har benyttet denne opsjonen, og handlet 15.000 MING med rabatt ved to ulike tidspunkt i 2019.

Konsernsjef har avtale om 12 måneders etterlønn dersom arbeidsgiver velger å avslutte arbeidsforholdet. Dersom konsernsjefen inngår annet ansettelsesforhold i denne perioden, skal det gjøres avkorting i etterlønn med lønn som mottas i det nye ansettelsesforholdet. Dette gjelder ikke for eventuelle styrehonorar som mottas i perioden.

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 prosent 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 prosent av pensjonsgivende inntekt, inkludert pensjon fra SpareBank 1 SMNs pensjonskasse, folketrygden og AFP.

Med aktuell konserndirektør er det også inngått avtale om økning i den individuelle topp-pensjonsordningen fra 15 til 30 prosent frem til og med den måneden vedkommende fyller 64,5 år.

Konserndirektører har etterlønnssavtaler 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.

Fastsettelse av variabel godtgjørelse for 2020

I 2020 vil SpareBank 1 Finans, Eiendomsmegler 1, SpareBank 1 Markets og SpareBank 1 Kapitalforvaltning ha kompensasjonsmodeller med variabel godtgjørelse. Kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse gjøres i henhold til de føringer som følger av konsernets godtgjørelsespolitikk og fastsettes av styret i de respektive selskapene.

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.

B. 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/aksjespareprogram. Styret pålegger ledende ansatte som erverver egenkapitalbevis med rabatt en bindingsperiode på 3 år.

C. Redegjørelse for lederlønnspolitikken i foregående regnskapsår

Konsernets standarder fastsatt i 2011, med senere endring gjeldende fra 2019, har blitt fulgt.

D. Redegjørelse for virkningen for selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse i form av tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner mv.

Målt mot totalt antall aksjer i selskapet, er det styrets vurdering at tildelingen av aksjer til ledende ansatte ikke har noen negative konsekvenser for selskapet eller aksjonærene.