

Note 20 - Personalkostnader og ytelser til ledende ansatte og tillitsvalgte

Morbank		Konsern	
2019	2020 (mill. kr)	2020	2019
527	644 Lønn	1.711	1.525
50	56 Pensjonskostnader (Note 22)	107	105
37	32 Sosiale kostnader	66	69
614	732 Sum personalkostnader	1.883	1.699
633	668 Gjennomsnittlig antall ansatte	1.644	1.611
619	660 Antall årsverk per 31.12.	1.560	1.509
658	678 Antall ansatte per 31.12.	1.653	1.634

Ytelser til konsernledelsen

2020 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Lønn mv.	Herav pensjons-tilskudd for lønn utover 12G	Herav aksjebasert bonus-avlønning 5)	Nåverdi pensjonsforpliktelse	Opptjente pensjonsrettigheter siste år 6)	Lån per 31.12 7)	Antall egenkapitalbevis 8)
Jan-Frode Janson	Konsernsjef	5.505	716	-	-	155	12	40.281
Kjell Fordal	Konserndir. Finans	4.114	712	12	9.863	143	13.234	246.304
Vegard Helland	Konserndir. Næringsliv	2.995	174	12	2.045	139	1.251	35.194
Ola Neråsen	Konserndir. Risikostyring	2.365	96	12	3.403	166	458	42.756
Nelly Maske	Konserndir. Privatmarked	2.910	165	-	-	155	5.278	21.135
Rolf Jarle Brøske	Konserndir. Kommunikasjon og samfunn	2.374	104	12	-	138	10.451	10.205
Kjersti Hønstad 1)	Konserndir. Juridisk	2.006	57	12	2.874	171	1.619	4.906
Astrid Undheim 2)	Konserndir Teknologi og utvikling	1.743	-	-	-	122	7.518	-
Kjetil Reinsberg 3)	Konserndir EiendomsMegler 1 Midt-Norge	3.397	214	-	-	161	6.344	34.207
Arne Nypan 4)	Konserndir Regnskapshuset	2.483	154	14	-	46	5.385	26.690

1) Konserndirektør juridisk gikk ut av konsernledelsen 11. august 20

2) Konserndirektør Teknologi og utvikling tiltrådte sin stilling 1. mars 20

3) Konserndirektør EiendomsMegler 1 Midt-Norge gikk inn i konsernledelsen 10. august 20 og ytelser oppgitt er utbetalt fra EiendomsMegler 1 Midt-Norge

4) Konserndirektør Regnskapshuset gikk inn i konsernledelsen 10. august 20 og ytelser oppgitt er utbetalt fra SpareBank 1 Finans Midt-Norge og SpareBank 1 Regnskapshuset

5) Verdi på bonusbevis utdelt i 2020 i forbindelse med MING-spareordning - MING-spareordningen er en frivillig ordning hvor alle ansatte kan delta på like vilkår

6) Innskuddsbasert pensjonsordning, opptjente pensjonsrettigheter er årets innbetalte sparebeløp

7) Konsernledelsen har samme lånevilkår som andre ansatte

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

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 ⁶⁾	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 fratrådte 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 pensjonsgivende 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 tjenstepensjon

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 fratrådt 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

2020 (1.000 kr)

Navn	Tittel	Honorar	Honorarer til revisjons-, risiko-, og godtgjørelsesutvalget	Andre godtgjørelser	Lån per 31.12	Antall egenkapitalbevis ²⁾
Kjell Bjordal	Styreleder	539	38	1	12.000	130.000
Bård Benum	Nestleder styret	285	90	-	7.774	-
Mette Kamsvåg	Styremedlem	245	90	2	1.786	5.600
Tonje Eskeland Foss	Styremedlem	245	26	-	-	-
Janne Thyø Thomsen	Styremedlem	245	105	-	-	3.000
Morten Loktu	Styremedlem	245	26	-	-	1.500
Christian Stav	Styremedlem	245	105	-	-	20.000
Inge Lindseth ¹⁾	Styremedlem, ansattrepresentant	271	-	881	4.014	8.905
Christina Straub ¹⁾	Styremedlem, ansattrepresentant	245	-	823	5.792	758
Oddny Lysberg ¹⁾	Varamedlem, ansattrepresentant	26	-	554	2.696	1.842

1) Andre godtgjørelser inkluderer lønn i ansettelsesforhold

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

**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, ansattrepresentant	173	-	784	5.863	652
Inge Lindseth ^{2) 3)}	Styremedlem, ansattrepresentant	192	1	854	3.622	4.034
Venche Johnsen ^{1) 2)}	Styremedlem, ansattrepresentant	53	6	805	347	25.392
Erik Gunnes ^{1) 2)}	Styremedlem, ansattrepresentant	53	-	847	1.261	1.364

1) Gikk ut som medlem av styret 30. april 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

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)**

	2020	2019
Knut Solberg, representantskapets leder	95	93
Øvrige medlemmer	305	300

Godtgjørelse til ansatte ¹⁾

	Antall	Total godtgjørelse	Herav variabel godtgjørelse
Ledende ansatte	56	72.850.350	-
Ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering	5	5.145.598	-
Ansatte som er ansvarlig for uavhengig kontrollfunksjon	3	2.274.803	-
Tillitsvalgte	1	1.517.365	-

¹⁾ Kategorier av ansatte omfattet av Finansforetaksforskriften

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 insentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, redusere sannsynligheten for uønsket 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 ledende 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 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.

SpareBank 1 SMN skal være konkurransedyktig på lønn til ledende ansatte for å sikre at konsernet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere. Lederlønsordninger skal videre utformes slik at de støtter opp under konsernets forretningsstrategier, verdigrunnlag, viktigste prioriteringer og langsiktige mål.

Ledende ansatte kan motta følgende typer godtgjørelse:

- Fast godtgjørelse (ordinær lønn)
- Variabel godtgjørelse basert på prestasjoner
- Pensjonsordninger
- Øvrige personalgoder
- Nyansettelsesgodtgjørelse
- Aksjekjøpsordninger
- Fratredelsesgodtgjørelse
- Honorar for styreverv i SpareBank 1 Alliansen

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.

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. Konserndirektører og øvrige 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 pensjongivende 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 2021

I 2021 vil SpareBank 1 Finans Midt-Norge, Eiendomsmegler 1 Midt-Norge, 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 2020, 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.