

Godtgjørelsesordning i Melhus Sparebank

1 Regelverk

Finansforetaksforskriften trådte i kraft 1. januar 2017. Den nye samleforskriften erstatter 50 tidligere forskrifter, og gjør regelverket på finansmarkedsområdet mer oversiktlig og brukervennlig. Godtgjørelsesforskriften for finansinstitusjoner er blant forskriftene som er opphevet. Regler om godtgjørelsesordninger er nå å finne i Finansforetaksforskriften kapittel 15.

1.1 Formål

Holdingforetak i finanskonsern, banker, kredittforetak, finansieringsforetak og verdipapirforetak skal ha en godtgjørelsesordning for hele foretaket som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

1.2 Fastsettelse og gjennomgang av godtgjørelsesordning (§ 15-2)

Styret skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for hele banken og datterselskaper. (Det er presisert i rundskriv at datterselskaper som omfattes av forskriften, men som ikke er bank, finansieringsforetak, forsikringselskaper, etc., skal ikke omfattes).

Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte regler for ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering. Uttrykket godtgjørelse betyr det samme som «lønn og annen godtgjørelse». Foretaket må også påse at variabel godtgjørelse ikke utbetales gjennom eierandeler i tilknyttede selskaper (indre selskap), eller på annen måte som innebærer en omgåelse av foretakets regelverk for godtgjørelse.

Godtgjørelsesordning skal være i samsvar med foretakets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Banken skal minst én gang i året foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen. Banken skal utarbeide en skriftlig rapport om hver årlige gjennomgang. Rapporten skal gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner. Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

1.3 Godtgjørelsesutvalg

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd. kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ha minst en representant for de ansatte.

2 Godtgjørelsesordningen i Melhus Sparebank

Godtgjørelsesordningene i Melhus Sparebank er utformet i samsvar med finansforetaksloven. Retningslinjene for godtgjørelse blir årlig revidert av styret. Styret blir også forelagt en årlig rapport fra adm. banksjef med en gjennomgang av godtgjørelsesordningen. Etersom banken har over 50 ansatte har banken et godtgjørelsesutvalg, et samlet styre utgjør dette utvalget.

2.1 Ledende ansatte og risikotakere

Som ledende ansatte og risikotakere i Melhus Sparebank har vi definert følgende:

- Styremedlemmer og daglig leder
- Øvrige medlemmer av ledergruppen utover daglig leder
- Risk Manager

2.2 Retningslinjer for godtgjørelse i MelhusBanken

Banken har ingen variabel godtgjørelse utover en generell bonusordning som omfatter alle ansatte. Ordningen er basert på generelle kriterier. Det er ikke intensiver i ordningen som gjør at det tas uakseptabel risiko for å maksimere egen godtgjørelse.

MelhusBanken har følgende hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse til ansatte:

Fastlønn:

- Godtgjørelse i MelhusBanken er i all hovedsak bygget på fastlønn
- Avtalt årslønn
- Gjelder alle ansatte, inkl. ledergruppen og ledende ansatte

Generell bonusordning:

- Lik ordning for alle ansatte i hele banken, inkl. ledergruppen og ledende ansatte
- Lønn som er avhengig av oppnådd resultat og egenkapitalavkastning for banken samlet
- Fordelingen er 70% ut fra stillingsandel og 30% ut fra årslønn
- Prestasjonslønnen utgjør under 10% av total lønn til hver enkelt ansatt/leder.

Lønnsutviklingen til ansatte skjer med utgangspunkt i prestasjoner, kompetanse og markedsverdi, i tillegg til sentral tariffregulering.

De øvrige ytelsene består av pensjon, forsikringer, ansattelån og mobiltelefon basert på like prinsipper for alle ansatte. Andre naturalytelser som fri avis, I Pad og hjemmekontorordning er knyttet til stilling.

Banksjef har egen pensjonsavtale.

Kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte fremgår av bankens noter.