

30 October 2025

Members of the General Meeting
Members of the Board of Directors
Responsible auditor
Group Management of Sparebanken Møre

Notice of the General Meeting on 20 November 2025

A General Meeting of Sparebanken Møre will be held **Thursday, 20 November 2025, at 17:00 at Scandic Parken**, Storgata 16, 6002 Ålesund.

Agenda:

- | | |
|------------|--|
| Item 24/25 | Opening of the meeting by the Chair of the General Meeting |
| Item 25/25 | Listing of attending members |
| Item 26/25 | Election of a person to sign the minutes together with the Chair of the meeting |
| Item 27/25 | Approval of the meeting's notice and agenda |
| Item 28/25 | Buyback of Equity Certificates – renewal of authorisation |
| Item 29/25 | Authorisation to issue Senior Non-preferred Capital |
| Item 30/25 | Guidelines for the remuneration scheme for executive persons in Sparebanken Møre |
| Item 31/25 | Guidelines for the remuneration scheme for employees in Sparebanken Møre |
| Item 32/25 | Presentation of Sparebanken Møre as at the end of the third quarter of 2025 by CEO
Trond Lars Nydal |
| Item 33/25 | Briefing on macroeconomic outlook: Norway in a turbulent world by Chief Economist
Kristian Tafford |

Agenda documents, including proposed resolutions regarding the individual agenda items, are available from the bank's website sbm.no/generalforsamling under "Møter i generalforsamlingen" ("Meetings of the General Meeting").

Light refreshments will be served from 16:30.

Dinner will be served in the hotels premises after the meeting.

Those unable to attend are asked to notify Karen S. Synnes in the main administration on +47 481 73 502 or via email to adm@sbm.no as soon as possible.

This notice has also been sent to the deputy members of the General Meeting for their information, although they should not attend without further notice.

We look forward to seeing you!

Best regards

SPAREBANKEN MØRE

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Roy Reite', with a stylized, flowing script.

Roy Reite
Chair of the Board of Directors

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Trond Lars Nydal', with a stylized, flowing script.

Trond Lars Nydal
CEO

Godkjenning av innkalling og dagsorden

Skriftlig innkalling er sendt alle medlemmer og varamedlemmer 30.10.25.

Innkallingen er således sendt senest 21 dager før møtet skal holdes, jf. finansforetakslovens § 8-3 (1) og allmennaksjelovens §§ 5-10 og 5-11b.

Saksdokumentene er gjort tilgjengelig på bankens nettsider (sbm.no/generalforsamling) 30.10.25, jf. finansforetakslovens § 8-3 (1), allmennaksjelovens § 5-11 a og vedtektenes § 3-8.

Innkallingen og saksdokumentene er offentliggjort på Newsweb (Oslo Børs) 30.10.25. Dette i henhold til Oslo Børs' Regelbok II, pkt. 4.6.2.

Forslag til vedtak:

Innkalling og dagsorden ble enstemmig godkjent.

Erverv av egne egenkapitalbevis – fornyelse av fullmakt

Innledning

Denne sak omhandler fornyelse av fullmakt til erverv av egne egenkapitalbevis. Fullmakten gir styret i selskapet rett til å kjøpe tilbake egenkapitalbevis innenfor bestemte rammer, i tråd med gjeldende lover og vedtekter.

Bakgrunn

Erverv av egne egenkapitalbevis kan benyttes som et virkemiddel for å optimalisere kapitalstrukturen, tilpasse antall utestående egenkapitalbevis, samt som et insentiv for ansatte gjennom ulike aksje- eller egenkapitalbevisprogrammer, og utlån i forbindelse med markedspleieavtale. For å kunne gjennomføre slike erverv må styret ha gyldig fullmakt fra generalforsamlingen og tillatelse fra Finanstilsynet.

Generalforsamlingen, i sak 08/24 den 21.11.2024, gjorde følgende vedtak:

«Styret gis fullmakt til å erverve og etablere pant i egne egenkapitalbevis for samlet pålydende på inntil NOK 9.959.100. Fullmakten kan benyttes én eller flere ganger.

Den Samlede beholdningen av egenkapitalbevis som banken eier og/eller har avtalepant i, kan ikke overstige 1% av bankens vedtektsfestede eierandelskapital.

Det minste beløp som kan betales for hvert egenkapitalbevis er NOK 60 og det høyeste beløp er NOK 120.

Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten kan blant annet benyttes i forbindelse med erverv av egenkapitalbevis til bruk i godtgjørelsesordning for bankens ansatte.

Fullmakten gjelder fra generalforsamlingsdato og frem til 31.12.2025.

Fullmakten erstatter eksisterende tilbakekjøpsfullmakt og forutsetter Finanstilsynets godkjenning.»

Generalforsamlingen har gitt styret årlig fornyet fullmakt siden 2001.

Erverv av egne egenkapitalbevis følger rammer fastsatt i CRR artikkel 78 nr. 1, andre ledd, fjerde punktum, En generell forhåndstillatelse kan ikke overstige 3% av bankens egenkapitalbevis, ei heller overstige 10% av ren kjernekapital i foretaket som overstiger regulatoriske krav til ren kjernekapital og med en margin som tilsynsmyndighetene anser som nødvendig. Tillatelsen kan ikke overstige ett år, hvorefter den kan fornyes. Det må gjøres fradrag i ren kjernekapital for det beløpet som tillatelsen gjelder fra godkjenning er gitt og så lenge tillatelsen varer.

Fullmakten er godkjent av Finanstilsynet i brev datert 24.10.2024.

20.11.2025 28/25 2 Roy Reite

Fullmakten kan delegeres fra styret til adm.dir.

Begrunnelse for fornyelse

Fullmakten har over tid blant annet vært benyttet til å erverve egenkapitalbevis til bruk som vederlag til ansatte under bankens generelle godtgjørelsesordning, samt utlån i forbindelse med inngått markedspleieavtale, pt til Arctic Securities AS.

Forslag til vedtak:

Styret gis fullmakt til å erverve og etablere pant i egne egenkapitalbevis for samlet pålydende på inntil NOK 9.959.100 (497.955 egenkapitalbevis). Fullmakten kan benyttes én eller flere ganger.

Den samlede beholdningen av egenkapitalbevis som banken eier og/eller har avtalepant i, kan ikke overstige 1% av bankens vedtektsfestede eierandelskapital.

Det minste beløp som kan betales for hvert egenkapitalbevis er NOK 70 og det høyeste beløp er NOK 130, som gir et fradrag i ren kjernekapital på NOK 64.734.150.

Styret står fritt til å avgjøre på hvilke måter erverv, pantsettelse eller avhendelse av egenkapitalbevis kan skje. Fullmakten kan blant annet benyttes i forbindelse med erverv av egenkapitalbevis til bruk i godtgjørelsesordning for bankens ansatte.

Fullmakten gjelder fra generalforsamlingsdato og frem til neste generalforsamlingsdato i november 2026, senest 30.11.2026.

Fullmakten erstatter eksisterende tilbakekjøpsfullmakt og forutsetter Finanstilsynets godkjenning.

Fullmakt til utstedelse av etterstilt gjeld (MREL)

Innledning

Denne sak omhandler fullmakt til styret for å utstede MREL tellende instrumenter. Finansinstitusjoner i Norge er underlagt krav til minimumsnivå på etterstilt gjeld i henhold til EUs Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD) og norsk finanslovgivning. Etterstilt gjeld utgjør en sentral komponent i oppfyllelsen av MREL-kravet, da slike instrumenter kan konverteres til egenkapital eller skrives ned i en eventuell krisesituasjon.

Bakgrunn

Etter innstilling fra styret gjorde generalforsamlingen i Sparebanken Møre følgende vedtak i sak 27/24:

«Generalforsamlingen gir styret fullmakt til å utstede ny senior non-preferred kapital (etterstilte gjeldsinstrumenter) med inntil NOK 1,0 milliard. Styret gis herunder fullmakt til å godkjenne de nærmere betingelsene knyttet til låneopptakene.

Styret kan delegere fullmakten.

Fullmakten gjelder fram til 31. desember 2025 og erstatter fullmakt gitt i generalforsamlingsak 12/24.»

Fullmakten vil være fullt utnyttet innen utgangen av november 2025.

MREL vedtak, status og Moody's

Sparebanken Møre er av Finanstilsynet definert som systemviktig i sin region og skal dermed krisehåndteres/videreføres og ikke avvikles. Dette innebærer at Sparebanken Møre i tillegg til den tapsabsorberende kapitalen (kapitaldekningskravet) må utstede instrumenter som kan konverteres til ansvarlig kapital i en situasjon med krisehåndtering. Summen av den tapsabsorberende- og konvertible kapitalen utgjør bankens krav til MREL (minimumskrav til summen av ansvarlig kapital og konvertibel gjeld).

Finanstilsynet har fastsatt Sparebanken Møres effektive MREL-krav pr. 01.01.2024 til 35,7% av det til enhver tid gjeldende justerte beregningsgrunnlag. Minstekravet til etterstilling er satt til 28,7%. Ved utgangen av 3. kvartal 2025 lå faktisk MREL-nivå i Sparebanken Møre på 45,38% og nivået på etterstilling på 34,24%. De regulatoriske minstekrav er dermed oppfylt med god margin. Sparebanken Møre har pr. 31.10.2025 utstedt NOK 3.750 millioner i Senior Non Preferred obligasjoner.

For å opprettholde god rating har imidlertid Moody's et annet krav og et vedvarende høyt fokus på MREL-nivå og subordinering. Spesifikt krever Moody's metodikk et minstekrav til subordinering* på $\geq 8\%$ av balansen (tangible assets) og videre skal summen av subordinert kapital + senior etterstilt gjeld overstige 12% av balansen. Se følgende tabell for minimumskrav.

*Subordinering = Senior Non Preferred + Ansvarlig lån + Fondsobligasjon + 3% av tangible assets

Total asset (tangible asset)	110.000	112.500	115.000	117.500	120.000
Minimum SNP	3.900	4.025	4.150	4.300	4.400
Minimum Senior	4.400	4.500	4.650	4.750	5.000

Basert på ovenstående simulering og bankens vekstambisjoner i Møre 2028, samt evt. refinansiering av forfall i SNP lån første del av 2027 er det behov for ny SNP i størrelsesorden NOK 1.150 -1.400 millioner i løpet av 2026.

Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen gir styret fullmakt til å utstede ny senior non-preferred kapital (etterstilte gjeldsinstrumenter) med inntil NOK 1,5 milliard. Styret gis herunder fullmakt til å godkjenne de nærmere betingelsene knyttet til låneopptakene. Fullmakten kan delegeres.

Fullmakten gjelder fra generalforsamlingens vedtak og fram til 31. desember 2026 og erstatter fullmakt gitt i generalforsamlingssak 27/24.

Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre

Sparebanken Møre er omfattet av finansforetaksloven og dens forskrift kapittel 15 som omhandler krav til godtgjørelsesordninger i finansforetak. Bankens godtgjørelsesordninger skal være i henhold til krav som følger av nevnte regelverk.

Finansforetaksloven har krav om at finansforetaket skal ha godtgjørelsesordning for alle ansatte. Samtidig er det krav i allmennaksjeloven om at foretaket skal ha retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for *ledende personer*, og at denne skal vedtas av styret og godkjennes av generalforsamlingen dersom vesentlige endringer og minst hvert fjerde år.

Sparebanken Møre har retningslinjer for ledende personer i ett dokument og retningslinjer for andre ansatte i et annet dokument.

Retningslinjene for ledende personer vil danne grunnlaget for lederlønnrapporten som skal legges frem for den ordinære generalforsamlingen.

Det er foretatt en revisjon av retningslinjen og de vesentligste endringene i forhold til tidligere er:

- Offentliggjøring etter SFDR (Art. 5):
SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) krever at godtgjørelsesordninger og kriterier knyttes til bærekraft. I henhold til artikkel 5 i SFDR må banker integrere bærekraftsrisiko (ESG) i sine godtgjørelsesordninger og offentliggjøre hvordan dette er gjennomført
- Tilpasning iht. ny bedriftsintern aldersgrense på 72 år f.o.m. 1.01.2026

Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre ble gjennomgått i godtgjørelsesutvalget 22.10.2025 og vedtatt i styremøte samme dag.

Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen godkjente Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre, behandlet av styret 22.10.2025.

Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre

Oppdatert 22.10.2025

Konfidensialitets-nivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig	☒	Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger
Intern	☐	Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre.
Fortrolig	☐	Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)
Konfidensiell	☐	Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)

Innhold

1	Formål	3
2	Regelverk	3
3	Beslutningsprosess	3
4	Dokumentkart	4
5	Godtgjørelsespolitikk for ledende personer i Sparebanken Møre.....	5
5.1	Målsetning	5
5.2	Former for godtgjørelse til ledende personer	5
5.3	Godtgjørelse til styrets medlemmer.....	8
6	Godtgjørelsesutvalg	8
7	Internkontroll.....	8
8	Offentliggjøring	8

1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for ledende personer i Sparebanken Møre. Retningslinjen gjelder ikke for datterselskapet Møre Eiendomsmegling AS.

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordninger skal videre støtte opp om konsernets bærekraftsmål samt målet om et arbeidsmiljø preget av mangfold, likestilling og inkludering.

Sparebanken Møre er omfattet av finansforetaksloven og dens forskrift kapittel 15 som omhandler krav til godtgjørelsesordninger i finansforetak. Bankens godtgjørelsesordninger skal være i henhold til krav som følger av nevnte regelverk.

Følgende personer er ansett som ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og b og omfattes av denne retningslinje:

1. Medlemmer av styret
2. Administrerende direktør
3. Medlemmer av adm. direktørs ledergruppe

2 Regelverk

Godtgjørelsesordningen i Sparebanken Møre skal utformes og praktiseres i henhold til finansforetakslovens og finansforetaksforskriftens kapittel 15, Finanstilsynets rundskriv 2/2020, regnskapsloven § 7-31b, allmennaksjelovens §§ 5-6 (3) og 6-16 a og b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og EBA's retningslinjer om godtgjørelse EBA/GL/2021/04.

3 Beslutningsprosess

Styret utarbeider retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom generalforsamlingen ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside.

Retningslinjer for bankens godtgjørelsespolitikk som gjelder for alle ansatte og for ledende personer, er vedtatt av styret i siste reviderte versjon 22.10.2025.

Unntak fra retningslinjene

Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om godtgjørelse dersom det foreligger særlige omstendigheter der slike avvik er nødvendige for å ivareta Sparebanken Møres langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre bankens levedyktighet. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering og beslutning.

Styret skal rapportere alle avvik til generalforsamlingen ved å beskrive og forklare avviket i lederlønsrapporten.

Endringer i retningslinjer for godtgjørelse

Ved endringer skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene.

Endringer i retningslinjene, og hvordan interessentenes syn siden forrige avstemming er hensyntatt, skal med i retningslinjene.

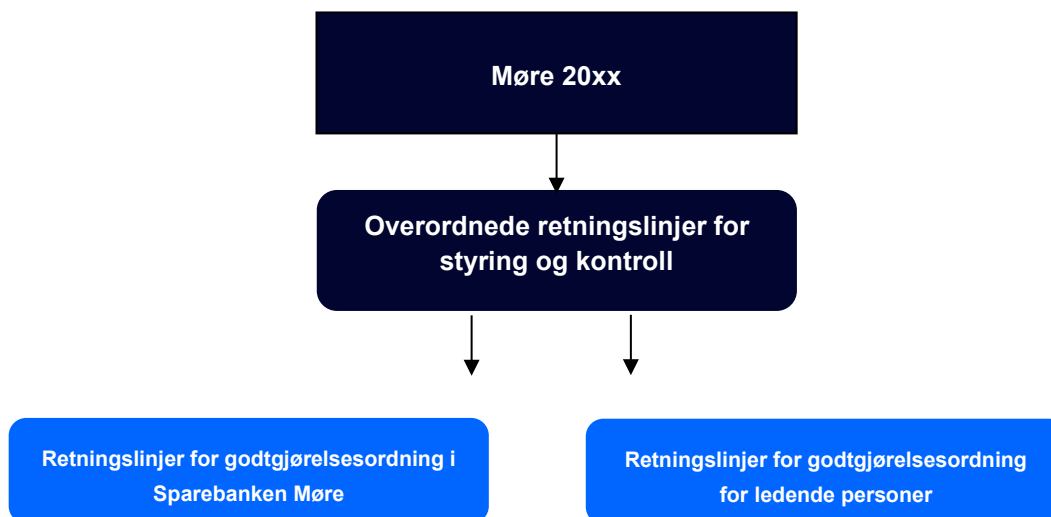
Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styret skal videre for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntektende lønn og godtgjørelse som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over rapporten.

Revisor skal før rapporten behandles i generalforsamlingen kontrollere at rapporten inneholder opplysninger som kreves etter denne bestemmelsen og i lov og forskrift.

Rapporten skal uten opphold offentliggjøres på bankens nettside etter at ordinær generalforsamling er avholdt. Rapporten skal forbli offentlig og gratis i en periode på ti år. Dersom banken velger å la rapporten være offentlig tilgjengelig ut over dette, skal personopplysninger tas ut av rapporten.

4 Dokumentkart



5 Godtgjørelsespolitikk for ledende personer i Sparebanken Møre

5.1 Målsetning

Godtgjørelser for ansatte i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd i tråd med bankens strategi Møre 20xx.

Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Det foretas årlig lønnsvurderinger for ledende personer basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Lønn og evt. variabel godtgjørelse for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør besluttet av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.

Godtgjørelse til styremedlemmer er beskrevet i kapittel 5.3.

5.2 Former for godtgjørelse til ledende personer

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser til ledende personer:

- Fast lønn
- Fast bilgodtgjørelse – ordningen ble vedtatt lukket i 2018
- Variabel engangsgodtgjørelse basert på leveranser og prestasjoner
- Bonus
- Pensjonsordning
- Fellesgoder

Fast lønn

- Lønnsvurderinger for ledende personer:
 - Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål.
 - Lønn for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør besluttet av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.
- Lønnsvurderinger adm. direktør:
 - Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget

Bonus

Generell bonus

Sparebanken Møre har ingen fastsatt årlig bonusordning, men i år med gode resultat og god måloppnåelse vil bankens styre vurdere en bonus til alle bankens ansatte. Eventuell bonus utbetales i form av tildeling av et antall egenkapitalbevis fra Sparebanken Møres beholdning av egne egenkapitalbevis tilsvarende markedsprisen på oppgjørstidspunktet, samt et kontantbeløp. Denne bonusordningen vil ikke utgjøre mer enn 1 og 1/2 månedslønn til den enkelte ansatt pr år, og er del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk som omfatter alle ansatte, med unntak av adm. direktør i Sparebanken Møre. Bonusen gir ikke insentiveffekt når det gjelder overtakelse av risiko.

Denne bonusordningen er i henhold til unntaksbestemmelsene beskrevet i Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om «Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak».

Alle ledende personer kan ikke avhende tildelte egenkapitalbevis, mottatt gjennom den generelle bonusordningen, tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år. HR skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av generell bonus det enkelte år.

Kriterier for deltakelse i bonusordningen:

- Bonus utbetales til alle som er fast ansatt i banken pr. 31. desember, og som har mottatt lønn i dette året, samt til dem som er blitt pensjonister i løpet av året
- Deltidsansatte, de som er blitt fast ansatt i løpet av året og de som er blitt pensjonister i året, får en forholdsmessig utbetaling ut fra stillingsbrøk pr. 31. desember og virksomhetsperioden i løpet av året.
- Fødselspermisjon og lovfestet foreldrepermisjon gir grunnlag for bonus. Ansatte som har hatt eller har annen permisjon får bonus forholdsmessig i forhold til aktivt arbeid i løpet av året. Ansatte som har hatt fraværsdager gjennom året får bonus tilsvarende aktive arbeidsdager, men likevel slik at de første 16 fraværsdagene ikke kommer til fratrekk ved beregning av bonus.
- Bonus er før skatt og gir grunnlag for feriepengene, men inkluderes ikke i de ansattes pensjonsgrunnlag i pensjonskassen / innskuddsordning.
- Adm. direktør er ikke omfattet av bonusordningen

Variabel engangsgodtgjørelse til ledende personer- Individuell bonus

Variabel engangsgodtgjørelse skal som et generelt krav baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat.

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikjustert resultat. Da flere av de ansatte som faller inn under de særskilte grupperingene ikke er å finne i direkte resultatgenererende enheter skal det for de aktuelle ansatte her i større grad legges til grunn oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler, hva angår resultat i forhold til endring av arbeidsmåter og oppnåelse av person- og saksresultater. Det skal i disse vurderingene legges til grunn resultater oppnådd over en periode på 2 år. I vurderingene skal det også vektlegges, så langt som mulig, Sparebanken Møres totale egenkapitalavkastning de siste 2 år.

For ledende personer som arbeider i resultatgenererende enheter skal de finansielle måltallene definert i Sparebanken Møres BMS (balansert målstyring), og oppfyllelse av disse de siste 2 år, legges til grunn i større grad enn beskrevet i foregående avsnittet over. Også for disse ansatte skal oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler utover de finansielle tallstørrelsene i BMS legges til grunn i vurderingene. BMS inneholder flere måltall som er direkte relatert til risikorelaterte resultater.

Det er etablert egen Bærekraftstrategi i Sparebanken Møre som er integrert i godtgjørelsesordningen. Den enkelte ledende ansatte har spesifikke bærekraftsmål i sine stillingsinstrukser og lederavtaler. Bærekraftsparametre varierer for den enkelte ledende person og måloppnåelsen vurderes diskresjonært av administrerende direktør etter konsultasjon med bankens godtgjørelsesutvalg.

Minst halvparten av årlig individuell bonus til ledende personer skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Bonus over 20.000 euro skal utsettes utbetalt eller overført i samsvar med bestemmelsene i Finansforetaksforskriften § 15-4. HR skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av individuell bonus det enkelte år.

Hvis den variable godtgjørelsen utgjør et «meget stort» beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket skal minst 60 prosent gis i form av MORG. Hvorvidt variable godtgjørelsen utgjør et meget stort beløp skal sees i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket.

Meget stort beløp er definert slik:

- Adm. direktør kr 1.000.000,- pr. år
- Øvrige ledende ansatte kr 500.000,- pr. år

Dersom det er negativ utvikling i Sparebanken Møres resultater, eller særskilt i den ansattes forretningsenhet, kan den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis de påfølgende fire årene etter mottatt variabel godtgjørelse. Adferd som gir saklig oppsigelsesgrunnlag kan også føre til at den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis. Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling.

HR skal informere ledende ansatte mv. om dette i eget skriv ved tildeling av variabel engangsgodtgjørelse det enkelte år.

Eventuelt sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid.

Ledende personer skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

For bonus som ikke er underlagt utsettelsesordninger iht. Finansforetaksforskriften §15-4, jf §15.5 gjelder følgende: Tildelte egenkapitalbevis kan ikke avhendes tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

Pensjonsordninger

Fra og med 1. januar 2010 har Sparebanken Møre to pensjonsordninger; ytelsespensjon og innskuddspensjon for alle nyansatte fra og med 1.10.2009 samt de som frivillig fra samme tidspunkt valgte å gå over til innskuddsordning. Fra 1.1.2016 ble alle ansatte født i 1959 eller senere, flyttet over til innskuddsordningen med en delvis kompensasjon. Sparebanken Møre praktiserer ikke ordninger med skjønnsmessig fastsatt pensjon.

- Ytelsespensjon: Årlig pensjon 70 % av lønn ved full opptjening.
- Innskuddspensjon: Sparebanken Møre dekker årlig innskuddspensjon med 7 % av lønnsgrunnlag (lønn mellom 0 og 7,1 G) og 15 % av lønnsgrunnlag (fra 7,1 til 12 G).

Adm.direktør har pensjonsalder 65 år og bankens gjeldende innskuddspensjonsordning. Det ytes for adm.direktør en driftspensjon tilsvarende 70% av årslønn på fratredestidspunktet 65 år og frem til 67 år. Ledende personer for øvrig har bedriftsintern aldersgrense på 72 år fra og med 1.01.2026.

Felles goder

Sparebanken Møre har en rekke felles goder som gjelder alle konsernets ansatte:

- Dagligbank, skadeforsikring og finansiering til funksjonærbetingelser
- Bedriftshelsetjeneste
- Personalforsikringer
- Hytte og leilighet
- Lokale velferdstiltak

5.3 Godtgjørelse til styrets medlemmer

Generalforsamlingen behandler årlig etter innstilling fra Generalforsamlingens valgkomite alle godtgjørelser til bankens tillitsvalgte.

Styrets medlemmer mottar kun styrehonorar. Honorarsatser for styret og utvalg i Sparebanken Møre vedtas i Generalforsamlingen og fremkommer i rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

6 Godtgjørelsesutvalg

Sparebanken Møre har et eget «Godtgjørelsesutvalg» valgt av og blant styrets medlemmer.

Godtgjørelsesutvalget skal bidra til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte mv. i banken. Godtgjørelsesutvalget skal være et saksforberedende og rådgivende organ for styrets behandling av spørsmål om godtgjørelse og kompensasjon.

Det er utarbeidet egen styrevedtatt instruks for Sparebanken Møres godtgjørelsesutvalg.

7 Internkontroll

Praktiseringen av Sparebanken Møres godtgjørelsesordning skal minst én gang årlig gjennomgås av kontrollfunksjoner. I Sparebanken Møre skal denne kontrollopgaven tillegges internrevisor. Det skal utarbeides en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen. Rapporten skal fremlegges for og behandles av godtgjørelsesutvalget og styret i Sparebanken Møre.

Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

8 Offentliggjøring

Sparebanken Møre skal offentliggjøre på sine hjemmesider hvordan banken oppfyller kravene til godtgjørelsesordning etter finansforetaksloven kapittel 15 og tilhørende forskrift.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen, samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside. Gjeldende retningslinjer skal være gratis og offentlig tilgjengelig.

Revisjonshistorikk

Versjon	Dato godkjent	Godkjent av	Oppdaterte punkt
1	26.10.2022	Styret	Ny rutine for ledende personer
2	25.10.2023	Styret	Tilpasning som følge av endring i forskrift vedr- utsettelsesordning samt redaksjonelle endringer
3	23.10.2024	Styret	Årlig revisjon
4	22.10.2025	Styret	Årlig revisjon, tilpasninger ift bærekraft og ny bedriftsintern aldersgrense f.o.m. 1.01.26

Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre

Sparebanken Møre er omfattet av finansforetaksloven og dens forskrift kapittel 15 som omhandler krav til godtgjørelsesordninger i finansforetak. Bankens godtgjørelsesordninger skal være i henhold til krav som følger av nevnte regelverk.

Finansforetaksloven har krav om at finansforetaket skal ha retningslinjer for godtgjørelsesordning for alle ansatte som skal vedtas av styret. Samtidig er det krav i allmennaksjeloven om at foretaket skal ha retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende personer som skal vedtas av styret og godkjennes av generalforsamlingen dersom vesentlige endringer og minst hvert fjerde år.

Sparebanken Møre har nå retningslinjer for ledende personer i ett dokument og retningslinjer for andre ansatte i et annet dokument.

Det er foretatt en revisjon av retningslinjen og de vesentligste endringene i forhold til tidligere er:

- Offentliggjøring etter SFDR (Art. 5):
SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) krever at godtgjørelsesordninger og kriterier knyttes til bærekraft. I henhold til artikkel 5 i SFDR må banker integrere bærekraftsrisiko (ESG) i sine godtgjørelsesordninger og offentliggjøre hvordan dette er gjennomført
- Opphevet intern regel om 1 års bindingstid på salg av EKB ifm. tildeling av bonus for ansatte som ikke er definert som ledende personer

Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre ble gjennomgått i godtgjørelsesutvalget 22.10.2025 og vedtatt i styremøte samme dag.

Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen godkjente Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre, behandlet av styret 22.10.2025.

Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre

Oppdatert 22.10.2025

Konfidensialitets-nivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig	☒	Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger
Intern	☐	Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre.
Fortrolig	☐	Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksternrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)
Konfidensiell	☐	Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksternrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)

Innhold

1	Formål	3
2	Regelverk	3
3	Beslutningsprosess	3
4	Dokumentkart	4
5	Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre	4
5.1	Målsetting	4
5.2	Former for godtgjørelsesordninger	5
5.3	Særskilte grupperinger av Sparebanken Møres ansatte.....	6
5.4	Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte mv.	7
5.5	Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte	8
6	Godtgjørelsesutvalg	9
7	Internkontroll.....	9
8	Offentliggjøring	9

1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for Sparebanken Møre. Retningslinjen gjelder ikke for datterselskapet Møre Eiendomsmegling AS.

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordninger skal videre støtte opp om konsernets bærekraftsmål samt målet om et arbeidsmiljø preget av mangfold, likestilling og inkludering.

Sparebanken Møre er omfattet av finansforetaksloven og dens forskrift kapittel 15 som omhandler krav til godtgjørelsesordninger i finansforetak. Bankens godtgjørelsesordninger skal være i henhold til krav som følger av nevnte regelverk.

2 Regelverk

Godtgjørelsesordningen i Sparebanken Møre skal utformes og praktiseres i henhold til finansforetakslovens og finansforetaksforskriftens kapittel 15, Finanstilsynets rundskriv 2/2020, regnskapsloven § 7-31b, allmennaksjelovens §§ 5-6 (3) og 6-16 a og b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer, og EBA's retningslinjer om godtgjørelse EBA/GL/2021/04.

3 Beslutningsprosess

Styret utarbeider retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til alle ansatte i Sparebanken Møre. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom generalforsamlingen ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.

Retningslinjer for bankens godtgjørelsespolitikk som gjelder for alle ansatte og for ledende personer, er vedtatt av styret i siste reviderte versjon 22.10.2025.

Styret har utarbeidet egne retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret, henhold til allmennaksjeloven § 6-16a. Styret utarbeider videre en rapport for hvert regnskapsår som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b.

Unntak fra retningslinjene

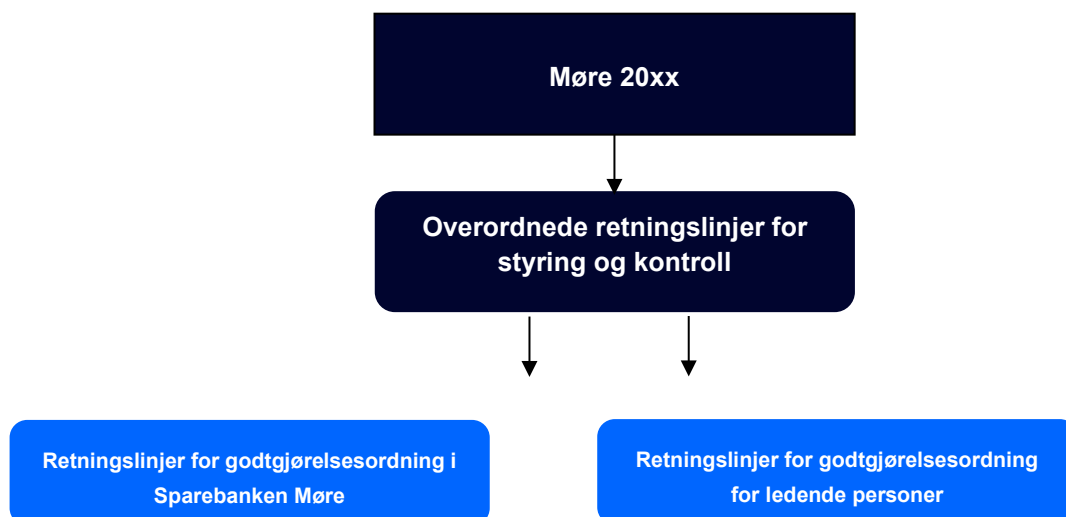
Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om godtgjørelse dersom det foreligger særlige omstendigheter der slike avvik er nødvendige for å ivareta Sparebanken Møres langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre bankens levedyktighet. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering og beslutning.

Endringer i retningslinjer for godtgjørelse

Ved endringer skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene.

Endringer i retningslinjene, og hvordan interessentenes syn siden forrige avstemming er hensyntatt, skal med i retningslinjene.

4 Dokumentkart



5 Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre

5.1 Målsetting

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd i tråd med bankens strategi Møre 20xx.

Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Ansatte i Sparebanken Møre får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, kollektive avtaler (tariffavtaler) eller ved administrativ beslutning. Sparebanken Møre har etablert hovedprinsipper for konsernets belønningsstrategi.

Bankens lønnspolitikk skal være basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter skal i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

5.2 Former for godtgjørelsesordninger

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser

- Fast lønn
- Fast bilgodtgjørelse – ordningen ble vedtatt lukket i 2018
- Variabel engangsgodtgjørelse basert på leveranser og prestasjoner
- Bonus
- Pensjonsordninger
- Felles goder

Fast lønn

Sparebanken Møre har et lønssystem for alle ansatte, med separate vurderingstidspunkt for ledere som rapporterer til administrerende direktør og øvrige medarbeidere.

- Lønnsvurderinger for stillinger på nivå 4, 5 og 6:
 - Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønnsinnstillinger og eventuelle engangsgodtgjørelser besluttet av adm. direktør etter behandling i bankens Ansettelsesutvalg.
- Lønnsvurderinger for stillinger på nivå 2 og 3:
 - Det foretas årlig vurdering basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål. Lønnsinnstillinger og eventuelle engangsgodtgjørelser besluttet av adm. direktør etter innstilling fra nærmeste leder.
 - Lønn for medarbeidere som rapporterer direkte til adm. direktør besluttet av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.
- Lønnsvurderinger adm. direktør:
 - Styret vedtar lønn til adm. direktør etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget

Variabel engangsgodtgjørelse: Som et virkemiddel for å kunne påskjønne ekstraordinær innsats, har Sparebanken Møre etablert en ordning for engangsgodtgjørelse basert på en skjønnsmessig vurdering. Viser til avsnitt 5.5 for mer informasjon.

Bonus

Sparebanken Møre har ingen fastsatt årlig bonusordning, men i år med gode resultat og god måloppnåelse vil bankens styre vurdere en bonus til alle bankens ansatte. Eventuell bonus utbetales i form av tildeling av et antall egenkapitalbevis fra Sparebanken Møres beholdning av egne egenkapitalbevis tilsvarende markedsprisen på oppgjørstidspunktet, samt et kontantbeløp. Denne bonusordningen vil ikke utgjøre mer enn 1 og 1/2 månedslønn til den enkelte ansatt pr år, og er del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk som omfatter alle ansatte, med unntak av adm. direktør i Sparebanken Møre. Bonusen gir ikke insentiveffekt når det gjelder overtakelse av risiko.

Denne bonusordningen er i henhold til unntaksbestemmelsene beskrevet i Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om «Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak».

Alle ledende ansatte, styremedlemmer valgt av og blant de ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver (jf. kapittel 3) kan ikke avhende tildelte egenkapitalbevis, mottatt gjennom den generelle bonusordningen, tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år

Kriterier for deltakelse i bonusordningen:

- Bonus utbetales til alle som er fast ansatt i banken pr. 31. desember, og som har mottatt lønn i dette året, samt til dem som er blitt pensjonister i løpet av året
- Deltidsansatte, de som er blitt fast ansatt i løpet av året og de som er blitt pensjonister i året, får en forholdsmessig utbetaling ut fra stillingsbrøk pr. 31. desember og virksomhetsperioden i løpet av året.
- Fødselspermisjon og lovfestet foreldrepermisjon gir grunnlag for bonus. Ansatte som har hatt eller har annen permisjon får bonus forholdsmessig i forhold til aktivt arbeid i løpet av året. Ansatte som har hatt fraværsdager gjennom året får bonus tilsvarende aktive arbeidsdager, men likevel slik at de første 16 fraværsdagene ikke kommer til fratrekk ved beregning av bonus.
- Bonus er før skatt og gir grunnlag for feriepengene, men inkluderes ikke i de ansattes pensjonsgrunnlag i pensjonskassen / innskuddsordning.
- Adm. direktør er ikke omfattet av bonusordningen

Pensjonsordninger

Fra og med 1. januar 2010 har Sparebanken Møre to pensjonsordninger; ytelsespensjon og innskuddspensjon for alle nyansatte fra og med 1.10.2009 samt de som frivillig fra samme tidspunkt valgte å gå over til innskuddsordning. Fra 1.1.2016 ble alle ansatte født i 1959 eller senere, flyttet over til innskuddsordningen med en delvis kompensasjon. Sparebanken Møre praktiserer ikke ordninger med skjønnsmessig fastsatt pensjon.

- Ytelsespensjon: Årlig pensjon 70 % av lønn ved full opptjening.
- Innskuddspensjon: Sparebanken Møre dekker årlig innskuddspensjon med 7 % av lønnsgrunnlag (lønn mellom 0 og 7,1 G) og 15 % av lønnsgrunnlag (fra 7,1 til 12 G).

Felles goder

Sparebanken Møre har en rekke felles goder som gjelder alle konsernets ansatte:

- Dagligbank, skadeforsikring og finansiering til funksjonærbetingelser
- Bedriftshelsetjeneste
- Personalforsikringer
- Hytte og leilighet
- Lokale velferdstiltak

5.3 Særskilte grupperinger av Sparebanken Møres ansatte

Ved avgjørelsen av om en ansatt skal anses som en ansatt med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, skal foretaket benytte de kvalitative og kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 2021/923. Følgende ansatte er vurdert å falle inn under ulike grupperinger, jf. også Finansforetaksforskriftens § 15-2

Ledende ansatte:

1. Administrerende direktør
2. Medlemmer av adm. direktørs ledergruppe
3. Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering:
 - Leder seksjon Risikostyring og Compliance
 - Leder seksjon Økonomi og Finans
 - Daglig leder Møre Boligkreditt AS
 - Leder avdeling Treasury
 - Leder avdeling Kreditt
4. Ansatte med kontrolloppgaver:
 - Leder avdeling Compliance
 - Leder avdeling Risikostyring

For *grupperingen av ansatte som angitt over* skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen i sin helhet.

For *adm. direktør samt medlemmene av adm. direktørs ledergruppe* skal den variable godtgjørelsen ikke utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen. Adm. Direktør, medlemmene av adm. direktørs ledergruppe, samt ansatte som er medlem av styret anses som ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og b. Styret har utarbeidet egne retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, og utarbeider en rapport for hvert regnskapsår som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse som omfattes av regelverket.

Godtgjørelse til *ansatte med kontrollansvar* skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de aktuelle ansatte kontrollerer.

5.4 Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte mv.

Variabel engangsgodtgjørelse til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver skal som et generelt krav baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat.

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikojustert resultat. Da flere av de ansatte som faller inn under de særskilte grupperingene ikke er å finne i direkte resultatgenererende enheter skal det for de aktuelle ansatte her i større grad legges til grunn oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler, hva angår resultat i forhold til endring av arbeidsmåter og oppnåelse av person- og saksresultater. Det skal i disse vurderingene legges til grunn resultater oppnådd over en periode på 2 år. I vurderingene skal det også vektlegges, så langt som mulig, Sparebanken Møres totale egenkapitalavkastning de siste 2 år.

For ledende ansatte mv. som arbeider i resultatgenererende enheter skal de finansielle måltallene definert i Sparebanken Møres BMS (balansert målstyring), og oppfyllelse av disse de siste 2 år,

legges til grunn i større grad enn beskrevet i foregående avsnittet over. Også for disse ansatte skal oppfyllelse av den enkeltes og avdelingens/seksjonens måloppnåelse i etablerte lederavtaler utover de finansielle tallstørrelsene i BMS legges til grunn i vurderingene. BMS inneholder flere måltall som er direkte relatert til risikorelaterte resultater.

Det er etablert egen Bærekraftstrategi i Sparebanken Møre som er integrert i godtgjørelsesordningen. Den enkelte ledende ansatte har spesifikke bærekraftsmål i sine stillingsinstrukser og lederavtaler. Bærekraftsparametre varierer for den enkelte ledende person og måloppnåelsen vurderes diskresjonært av administrerende direktør etter konsultasjon med bankens godtgjørelsesutvalg.

Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til ledende ansatte mv. skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Bonus over 20.000 euro skal utsettes utbetalt eller overført i samsvar med bestemmelsene i Finansforetaksforskriften § 15-4. HR skal informere ledende personer mv. om dette i eget skriv ved tildeling av individuell bonus det enkelte år.

Hvis den variable godtgjørelsen utgjør et «meget stort» beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket skal minst 60 prosent gis i form av MORG. Hvorvidt variable godtgjørelsen utgjør et meget stort beløp skal sees i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket.

Meget stort beløp er definert slik:

- Adm. direktør kr 1.000.000,- pr. år
- Øvrige ledende ansatte kr 500.000,- pr. år

Dersom det er negativ utvikling i Sparebanken Møres resultater, eller særskilt i den ansattes forretningsenhet, kan den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis de påfølgende fire årene etter mottatt variabel godtgjørelse. Adferd som gir saklig oppsigelsesgrunnlag kan også føre til at den innvilgede variable godtgjørelsen kreves tilbakeført helt eller delvis. Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling.

HR skal informere ledende ansatte mv. om dette i eget skriv ved tildeling av variabel engangsgodtgjørelse det enkelte år.

Eventuelt sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid.

Ledende ansatte mv. skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

For bonus som ikke er underlagt utsettelsesordninger iht. Finansforetaksforskriften §15-4, jf §15.5 gjelder følgende: Tildelte egenkapitalbevis kan ikke avhendes tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år.

5.5 Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte

Øvrige ansatte i Sparebanken Møre defineres å være personer som ikke er særskilt nevnt innledningsvis i kapittel 5. For disse ansatte gjelder ikke retningslinjene gitt i kapittel 5.4 om variabel engangsgodtgjørelse.

I de tilfeller der variabel engangsgodtgjørelse til øvrige ansatte overskrider NOK 100.000 skal halvparten av det overstigende beløp utbetales i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG).

6 Godtgjørelsesutvalg

Sparebanken Møre har et eget «Godtgjørelsesutvalg» valgt av og blant styrets medlemmer. Godtgjørelsesutvalget har fire medlemmer, hvorav ett medlem fra de ansatte.

Godtgjørelsesutvalget skal bidra til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte mv. i banken. Godtgjørelsesutvalget skal være et saksforberedende og rådgivende organ for styrets behandling av spørsmål om godtgjørelse og kompensasjon.

Det er utarbeidet egen styrevedtatt instruks for Sparebanken Møres godtgjørelsesutvalg.

7 Internkontroll

Praktiseringen av Sparebanken Møres godtgjørelsesordning skal minst én gang årlig gjennomgås av kontrollfunksjoner. I Sparebanken Møre skal denne kontrolloppgaven tillegges internrevisor. Det skal utarbeides en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen. Rapporten skal fremlegges for og behandles av godtgjørelsesutvalget og styret i Sparebanken Møre.

Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

8 Offentliggjøring

Sparebanken Møre skal offentliggjøre på sine hjemmesider hvordan banken oppfyller kravene til godtgjørelsesordning etter finansforetaksloven kapittel 15 og tilhørende forskrift.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av avstemningen, samt dato, skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside. Gjeldende retningslinjer skal være gratis og offentlig tilgjengelig.

Revisjonshistorikk

Versjon	Dato godkjent	Godkjent av	Oppdaterte punkt
1	10.08.2011	Styret	Revideres årlig av godtgjørelsesutvalg og styret
9	09.12.2020	Styret	
10	27.01.2021	Styret	Punkt 3 samt ny mal
11	25.10.2021	Styret	Ny vurdering av ledende ansatte
12	25.01.2023	Styret	Utarbeidet nye retningslinjer, en for ledende personer og denne for øvrige ansatte i SBM
13	25.10.2023	Styret	Tilpasning som følge av endring i forskrift vedr- utsettelsesordning samt redaksjonelle endringer
14	23.10.2024	Styret	Endret ramme for variabel engangsgodtgjørelse samt redaksjonelle endringer
15	22.10.2025	Styret	Tilpasninger ift. bærekraft samt justering ift. variabel godtgjørelse