5 November 2026

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

Notice of the General Meeting on 26 November 2026

A General Meeting of Sparebanken Møre will be held **Thursday, 26 November 2026, at 17:00 at Scandic Parken,** Storgata 16, 6002 Ålesund.

Agenda:

Item 19/26	Opening of the meeting by the Chair of the General Meeting
Item 20/26	Listing of attending members
Item 21/26	Election of a person to sign the minutes together with the Chair of the meeting
Item 22/26	Approval of the meeting's notice and agenda
Item 23/26	Buyback of Equity Certificates – renewal of authorisation
Item 24/26	Authorisation to issue Senior Non-preferred Capital
Item 25/26	Guidelines for remuneration schemes in Sparebanken Møre
Item 26/26	Presentation of Sparebanken Møre as at the end of the third quarter of 2026 by CEO Trond Lars Nydal
Item 27/26	Briefing on the macroeconomic outlook in a turbulent world by Senior Portfolio Manager & Macro Strategist Monica Finnøy Draper

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



Roy Reite
Chair of the Board of Directors



Trond Lars Nydal
CEO

Godkjenning av innkalling og dagsorden

Skriftlig innkalling er sendt alle medlemmer og varamedlemmer 05.11.26.

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) 05.11.26. Dette i henhold til finansforetakslovens § 8-3 (1), allmennaksjelovens § 5-11 a og vedtektenes § 3-8.

Innkallingen og saksdokumentene er offentliggjort på Newsweb (Oslo Børs) 05.11.26. 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 saken omhandler fornyelse av fullmakt til erverv av egne egenkapitalbevis. Fullmakten gir styret i banken 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, samt 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 28/25 den 20.11.2025, gjorde følgende 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 2027, senest 30.11.2026.*
>
> *Fullmakten erstatter eksisterende tilbakekjøpsfullmakt og forutsetter Finanstilsynets godkjennelse.»*

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, hvoretter den kan fornyes. Det må gjøres fradrag i ren kjernekapital for det beløpet som tillatelsen gjelder fra godkjennelse er gitt og så lenge tillatelsen varer.

Sparebanken Møres rene kjernekapital pr. 30.09.2026 var NOK 7.118.068.716 (eksklusiv resultat).

Det gjøres oppmerksom på at Finanstilsynet kan gi avkortning i maksimalt samlet tilbakekjøpsbeløp dersom ren kjernekapitaldekning pluss forventet margin på søknadstidspunktet er lavere enn det som fremgår i denne sak.

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, fremtidige forpliktelser i forbindelse med administrerende direktørs avtalte bonusutbetalinger, 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 5.000.000 (250.000 egenkapitalbevis). Fullmakten kan benyttes én eller flere ganger.

Den samlede beholdningen av egenkapitalbevis som banken eier og/eller har avtalepant i, kan ikke overstige 0,5% 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 32.500.000.

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 2027, senest 30.11.2027.

Fullmakten erstatter eksisterende tilbakekjøpsfullmakt og forutsetter Finanstilsynets godkjennelse.

Fullmakt til utstedelse av etterstilt gjeld

Innledning
Denne saken 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 29/25 den 20. november 2025:

> «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.»

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 i publikasjon datert 19. desember 2025 fastsatt Sparebanken Møres effektive MREL-krav pr. 01.01.2026 til 35,7% av det til enhver tid gjeldende justerte beregningsgrunnlag. Minstekravet til etterstillelse er satt til 28,7%.

Ved utgangen av 3. kvartal 2026 lå faktisk MREL-nivå i Sparebanken Møre på 46,2% og nivået på etterstillelse på 32,3% etter fratrekk av ansvarlig lån på NOK 350 millioner som av Finanstilsynet er godkjent innfridd. De regulatoriske minstekrav er dermed oppfylt med god margin. Sparebanken Møre har pr. 30.09.2026 utstedt NOK 4.100 millioner i Senior Non Preferred obligasjoner, hvorav NOK 500 millioner ikke er tellende og NOK 1.000 millioner ikke vil være tellende etter 25.01.2027. Etter korrigering av NOK 1.000 millioner som ikke teller etter 25.01.2027 vil bankens effektive MREL falle til 43.1% og minstekravet til etterstillelse falle til 29,2% gitt dagens beregningsgrunnlag. En økning i beregningsgrunnlaget på ca. NOK 500 millioner vil da medføre et brudd på det regulatoriske minstekravet.

For å opprettholde god rating har 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 >=8% av balansen (tangible assets) og videre skal summen av subordinert kapital + senior etterstilt gjeld skal overstige 12% av balansen. Se følgende tabell for gjeldende minimumskrav. Kravet til minimum volum i senior vil øke dersom Norge innfører CMDI reformen (Crisis Management and Deposit Insurance). Dette kan skje i løpet av 2027 og Moody's vil sannsynligvis innføre en overgangsordning.

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

Total asset (tangible asset)	111.000	112.500	115.000	117.500	120.000
Minimum SNP	3.900	4.025	4.150	4.300	4.400
Minimum Senior	4.500	4.500	4.650	4.750	5.000

Basert på ovenstående simulering og bankens vekstambisjoner, samt refinansiering av ikke tellende SNP lån innen 25. januar 2027 og forfall av NOK 500 millioner 2. mai 2027 er det behov for ny SNP i størrelsesorden NOK 1.500-1.750 millioner i løpet av 2026/2027 (alternativt NOK 500-750 millioner dersom NOK 1.000 millioner blir refinansiert før generalforsamlingen).

Forslag til vedtak:
Generalforsamlingen gir styret fullmakt til å utstede ny senior non-preferred kapital (etterstilte gjeldsinstrumenter) med inntil NOK 1.75 milliard (alternativt NOK 750 millioner). 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 2027 og erstatter fullmakt gitt i generalforsamlingssak 29/25.

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger 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, inkludert ledende 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.

I vedlagte reviderte retningslinjer er innholdet i de to tidligere retningslinjene – «Retningslinje for godtgjørelsesordning i Sparebanken Møre» og «Retningslinje for godtgjørelsesordning for ledende personer i Sparebanken Møre» – samlet i ett dokument; «*Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre*». Retningslinjene ble sist behandlet i styret 22.10.2025 og godkjent av generalforsamlingen 20.11.2025.

I tillegg til redaksjonelle justeringer er det foretatt følgende vesentlige endringer sammenlignet med de to tidligere retningslinjene:

- Spesifisering av hvorfor retningslinjene ikke har virkning for Sparebanken Møres datterselskap (pkt. 1).
- Spesifisering av at styret regelmessig skal evaluere prinsippene for godtgjørelsesordningene og har ansvar for å overvåke hvordan ordningen praktiseres (pkt. 2.1).
- Presisering av gjeldende regelverk i finansforetaksforskriften § 15-7; Godtgjørelse til ansatte med ansvar for kredittvurderinger av kunder og § 15-8.; Godtgjørelse til ansatte som gir rådgivning til forbrukere om lån (pkt. 4.1).
- Tydeliggjøring av kriterier for deltakelse i bonusordningen (pkt. 4.2.2).
- Fjernet regel om at ledende ansatte, styremedlemmer valgt av og blant de ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver ikke kan avhende tildelte egenkapitalbevis tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år, så fremt den årlige variable godtgjørelsen er på inntil 20 000 euro og ikke utgjør mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse (pkt. 4.2.3.1).
- Presisering av at godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt godtgjørelsesutvalgets direkte tilsyn (pkt. 4.2.3.1).
- Regler for tilbakeholdsordning (clawback), sluttvederlag og sign-on bonus ifm. variabel godtgjørelse er oppdatert og inkludert i retningslinjene (pkt. 4.2.3.1).

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 korrigerte retningslinjer.

Retningslinjene vil legge føringer for lederlønnsrapporten som skal legges frem for den ordinære generalforsamlingen.

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre ble gjennomgått i godtgjørelsesutvalget 28.10.2026, og vedtatt i styremøtet samme dag.

Forslag til vedtak:
Generalforsamlingen godkjente Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre, behandlet av styret 28.10.2026.

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre

Oppdatert 28.10.2026

Konfidensialitets-nivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig	X	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)

Eier: HR-sjef

Innholdsfortegnelse

1 Formål 3
2 Beslutningsprosess 3
3 Dokumentkart 4
4 Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre 5
4.1 Målsetting 5
4.2 Former for godtgjørelsesordninger 5
4.2.1 Fast lønn 6
4.2.2 Generell bonus 6
4.2.3 Variabel engangsgodtgjørelse 7
4.2.4 Pensjonsordninger 10
4.2.5 Felles goder 11
5 Godtgjørelse til styrets medlemmer 11
6 Godtgjørelsesutvalg 11
7 Internkontroll 11
8 Offentliggjøring 12

1 Formål

Dette dokumentet har som formål å beskrive retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordninger som skal gjelde for Sparebanken Møre.

Godtgjørelsesordningen 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.

Sparebanken Møre har fire heleide datterselskaper:

- Møre Boligkreditt AS,
- Møre Eiendomsmegling AS,
- Sparebankeiendom AS, og
- Storgata 41-45 Molde AS.

Møre Boligkreditt AS, Sparebankeiendom AS og Storgata 41-45 Molde AS har ingen egne ansatte. Det utbetales følgelig heller ingen lønn eller annen godtgjørelse i disse selskapene utover ordinær styregodtgjørelse. Møre Eiendomsmegling AS har egne godtgjørelsesordninger for sine ansatte, som anses å være i tråd med vanlig praksis i eiendomsmeglerforetak. Sparebanken Møre anser som følge av dette at det ikke er nødvendig å la retningslinjene få virkning også for datterselskapene.

Med Ledende Ansatte i retningslinjene menes ansatte som er identifisert etter finansforetaksforskriften § 15-2 (jfr. pkt. 4.2.3.1).

2 Beslutningsprosess

2.1 Innledning

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 reviderte retningslinjer.

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

Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre er vedtatt av styret i siste reviderte versjon 28.10.2026.

Styret skal regelmessig evaluere prinsippene for godtgjørelsesordningene og har ansvar for å overvåke hvordan ordningen praktiseres i Sparebanken Møre.

2.2 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 interesser og økonomiske bæreevne eller sikre bankens levedyktighet. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering og beslutning.

For ledende personer som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b skal styret rapportere alle avvik til generalforsamlingen ved å beskrive og forklare avviket i lederlønnsrapporten (jfr. pkt. 2.4).

2.3 Endringer i retningslinjene

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.

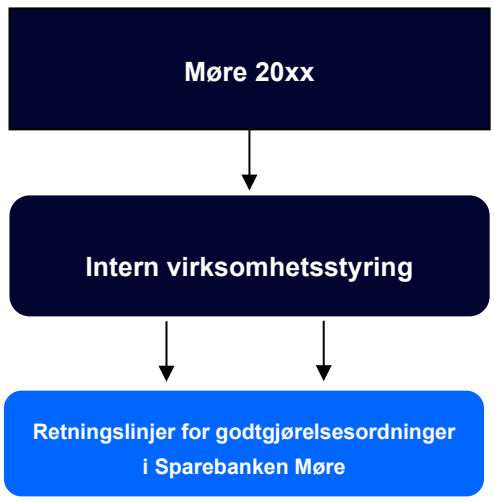
2.4 Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (Lederlønnsrapport)

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse som omfattes av allmennaksjeloven § 6-16b (Lederlønnsrapport). 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.

3 Dokumentkart



4 Godtgjørelsespolitikk i Sparebanken Møre

4.1 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. Godtgjørelsesordninger skal videre støtte opp om konsernets bærekraftsmål, samt målet om et arbeidsmiljø preget av mangfold, likestilling og inkludering.

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.

Ansatte i Sparebanken Møre får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, kollektive avtaler (tariffavtaler) eller ved administrativ beslutning. Det foretas årlig lønnsvurderinger for Ledende Ansatte basert på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål.

Sparebanken Møre skal ikke avlønne ansatte eller avlønne ansattes prestasjoner på en slik måte at evnen til å påse at kundens interesser ivaretas på best måte, svekkes. Godtgjørelsesordninger til ansatte som foretar kredittvurderinger av kunder, og for ledere til slike ansatte, skal være i tråd med følgende prinsipper: Godtgjørelsesordningen skal (a) være forenlig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring, (b) ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil, (c) være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser, og den skal omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter, og (d) kan ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål.

Godtgjørelsesordninger til ansatte som gir råd til forbrukere om lån, skal ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal heller ikke være avhengig av salgsmål.

Ledende Ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som undergraver den risikoreduserende effekten av godtgjørelsesordningen, eller som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

4.2 Former for godtgjørelsesordninger

Sparebanken Møre har følgende former for godtgjørelser:

- Fast lønn
- Fast bilgodtgjørelse (ordningen ble vedtatt lukket i 2018)
- Generell bonus
- Variabel engangsgodtgjørelse
- Pensjonsordninger
- Felles goder

4.2.1 Fast lønn

Sparebanken Møre gjennomfører årlig en gjennomgang av fastlønnen for alle ansatte. Formålet er å sikre at lønnen er konkurransedyktig, rettferdig og i samsvar med den enkeltes rolle, ansvar, kompetanse og bidrag. Vurderingen skjer innenfor rammene av Sparebanken Møres lønnspolitikk, markedsforhold og økonomiske situasjon. Den årlige gjennomgangen medfører ikke automatisk lønnsøkning.

Lønnsvurderinger og eventuelle engangsgodtgjørelser for stillinger på nivå 4, 5 og 6 besluttes av adm. direktør etter behandling i Sparebanken Møres Ansettelsesutvalg.

Lønnsvurderinger og eventuelle engangsgodtgjørelser for stillinger på nivå 3 besluttes av adm. direktør etter innstilling fra seksjons-/ divisjonsleder.

Lønn og eventuelle engangsgodtgjørelser for ansatte på nivå 2 og ansatte med kontrolloppgaver besluttes av adm. direktør etter konsultasjon i godtgjørelsesutvalget.

Lønn og eventuelle engangsgodtgjørelser for adm. direktør vedtas av styret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

4.2.2 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 (MORG) fra Sparebanken Møres beholdning av egne egenkapitalbevis tilsvarende markedsprisen på oppgjørstidspunktet, samt et kontantbeløp.

Den årlige generelle bonusen til den enkelte ansatte skal ikke overstige et beløp tilsvarende 20 000 euro, omregnet til norske kroner etter gjeldende kurs ved regnskapsårets slutt, og skal uansett ikke utgjøre mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse.

For Ledende Ansatte som omfattes av bonusordningen, innebærer dette samtidig at bonusen holder seg innenfor unntaket i finansforetaksforskriften § 15-5 annet ledd, slik at kravene til utsettelse og tildeling i instrumenter i § 15-4 trettende og fjortende ledd ikke kommer til anvendelse på denne delen av godtgjørelsen. Dersom en Ledende Ansatt av andre grunner mottar variabel godtgjørelse utover denne bonusen, skal den samlede variable godtgjørelsen likevel vurderes samlet opp mot beløpsgrensen og andelsgrensen i § 15-5 annet ledd, slik at unntaket ikke uthules gjennom kombinasjon av flere ordninger.

For ansatte som ikke er definert som en Ledende Ansatt, gjelder ingen tilsvarende lovbestemt beløpsgrense, men Sparebanken Møre har likevel valgt å praktisere samme øvre ramme (20 000 euro og maksimalt en tredjedel av samlet årlig godtgjørelse) for hele bonusordningen, av hensyn til likebehandling og forutsigbarhet på tvers av ansattgrupper.

Kriterier for deltakelse i bonusordningen:

- Bonus utbetales til alle som er fast ansatt og vikarer per 31.12, samt til de som har blitt pensjonister i løpet av året.

- Deltidsansatte, de som har blitt fast ansatt/vikar eller pensjonister i løpet av 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.
- Vikarer mottar bonus i form av kontant utbetaling.
- Øvrige tilkallingshjelp/studentvikarer med timelønn og/ eller som er omfattet av egen rammeavtale, er ikke omfattet av bonusordningen.
- Adm. direktør er ikke omfattet av bonusordningen.
- Bonus er før skatt og gir grunnlag for feriepenger, men inkluderes ikke i de ansattes pensjonsgrunnlag i pensjonskassen / innskuddsordning.

4.2.3 Variabel engangsgodtgjørelse

For å kunne påskjønne en ekstraordinær innsats, kan det i særlige tilfeller utbetales engangsgodtgjørelse til enkeltansatte. Hvis engangsgodtgjørelsen er NOK 100 000 eller lavere, kan hele engangsgodtgjørelsen utbetales kontant. Hvis engangsgodtgjørelsen overstiger NOK 100 000, skal halvparten av det overstigende beløpet utbetales i form av MORG og den andre halvparten i kontanter. Det foretas skattetrekk i henhold til gjeldende regler.

Den individuelle engangsgodtgjørelsen skal i tillegg baseres på en kombinert vurdering av vedkommendes finansielle og ikke-finansielle resultater, sett i sammenheng med resultatene til vedkommendes forretningsenhet og konsernets samlede resultater (jf. punkt 4.2.3.1). Den ekstraordinære innsatsen som begrunner engangsgodtgjørelsen, skal vurderes opp mot disse resultatkriteriene, og ikke utelukkende ut fra en isolert enkelthendelse.

4.2.3.1 Vedr. variabel engangsgodtgjørelse til Ledende Ansatte

Konsernets godtgjørelsesordning har særlige regler for ansatte med vesentlig innvirkning på konsernets risikoprofil, jfr. finansforetaksforskriftens § 15-2 (**Ledende Ansatte**).

Ved avgjørelsen av om en ansatt skal anses å være en Ledende Ansatt skal banken benytte de kvalitative og kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 2021/923. Følgende ansatte i konsernet er vurdert å være Ledende Ansatte i Sparebanken Møre:

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

Fast og variabel godtgjørelse

For Ledende Ansatte skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at Sparebanken Møre 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.

Ansatte med kontrollansvar skal være organisatorisk og funksjonelt uavhengige av forretningsområdene de kontrollerer, og skal ha tilstrekkelig myndighet til å utføre sine kontrolloppgaver. Godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene, herunder leder for avdeling Compliance og leder for avdeling Risikostyring, skal være underlagt godtgjørelsesutvalgets direkte tilsyn.

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

Utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikojustert resultat. Da flere av de Ledende Ansatte ikke er å finne i direkte resultatgenererende enheter skal det for de aktuelle Ledende Ansatte 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 to år. I vurderingene skal det også vektlegges, så langt som mulig, Sparebanken Møres totale egenkapitalavkastning de siste to år.

For Ledende Ansatte som arbeider i resultatgenererende enheter skal de finansielle måltallene definert i Sparebanken Møres BMS (balansert målstyring), og oppfyllelse av disse de siste to år, legges til grunn i større grad enn beskrevet i avsnittet ovenfor. Også for disse Ledende 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 Ansatt og måloppnåelsen vurderes diskresjonært av administrerende direktør etter konsultasjon med Sparebanken Møres godtgjørelsesutvalg.

Utbetaling/overføring av variabel godtgjørelse

Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til Ledende Ansatte skal gis i form av Sparebanken Møres egenkapitalbevis (MORG). Hvis den variable godtgjørelsen utgjør et særlig stort beløp sett i lys av blant annet Sparebanken Møres virksomhet og lønnsnivået i Sparebanken Møre, skal minst 60 prosent gis i form av MORG. Hvorvidt den variable godtgjørelsen utgjør et særlig stort beløp, skal sees i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i Sparebanken Møre. Særlig stort beløp er definert slik:

- Adm. direktør kr 1.000.000, - pr. år
- Øvrige Ledende Ansatte kr 500.000, - pr. år

Variabel godtgjørelse underlagt utsettelsesordninger skal ikke utbetales eller overføres med bindende virkning hyppigere enn årlig og skal være proporsjonalt fordelt over den aktuelle utsettelsesperioden på fire år. Utsatt variabel godtgjørelse skal være omfattet av en tilbakeholdsordning som beskrevet i punkt om clawback nedenfor.

Dersom den årlige variable godtgjørelsen er på inntil 20 000 euro og ikke utgjør mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse, gjelder ikke reglene om utsettelsesordning beskrevet i avsnittet ovenfor.

HR skal informere Ledende Ansatte om dette i eget skriv ved tildeling av individuell variabel godtgjørelse det enkelte år.

Tilbakeholdsordning («claw-back»)

For den variable godtgjørelsen for Ledende Ansatte gjelder følgende:

1. Den variable godtgjørelsen skal bare utbetales eller overføres til en Ledende Ansatt dersom det er forsvarlig ut fra konsernets samlede økonomiske stilling og berettiget ut fra konsernet, den aktuelle forretningsenhetens og den ledende ansattes resultater.

2. Dersom konsernet har et svakt eller negativt resultat, skal den samlede variable godtgjørelsen reduseres vesentlig, sett hen til både nåværende godtgjørelse og reduksjoner i utbetaling av tidligere opptjente beløp.

3. Før hver utbetaling/overføring skal det foretas en risikojustering. Risikojusteringen skal være prestasjonsrelatert.

4. Dersom (i) den Ledende Ansatte har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som har resultert i et betydelig tap for konsernet, eller (ii) den Ledende Ansatte ellers ikke har opptrådt på en egnet og hensiktsmessig måte, kan Sparebanken Møre gjøre fradrag av inntil 100% av den delen av den samlede variable godtgjørelsen som ikke er overført eller utbetalt.

   Sparebanken Møre kan videre kreve tilbakebetalt/tilbakeført inntil 100% av den delen av den variable godtgjørelsen som er utbetalt/overført, dersom (i) den Ledende Ansatte har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 15-14 (avskjed), eller (ii) den Ledende Ansatte ellers har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som har resultert i et betydelig tap for konsernet.

   Fristen for å kreve slik tilbakeføring/tilbakebetaling er den dag som faller fire år etter at den aktuelle delen av den variable godtgjørelsen ble overført eller utbetalt til den ledende ansatte.

5. Sparebanken Møre skal varsle den Ledende Ansatte så tidlig som mulig dersom Sparebanken Møre (i) vil gjøre fradrag i den delen av den variable godtgjørelsen som ikke er utbetalt eller

overført, eller (ii) vil kreve tilbakeføring/tilbakeføring av den allerede overførte/utbetalte delen av den variable godtgjørelsen.

6. Ethvert tap som den Ledende Ansatte påføres ved at Sparebanken Møre gjør gjeldende at den variable godtgjørelsen skal (i) reduseres eller bortfalle, eller (ii) tilbakeføres/tilbakebetales, er den Ledende Ansatte selv ansvarlig for.

7. Sparebanken Møres adgang til å gjøre fradrag i ikke-utbetalt/ikke-overført variabel godtgjørelse eller kreve tilbakebetalt/tilbakeført allerede utbetalt/overført variabel godtgjørelse etter punkt 4 ovenfor, gjelder tilsvarende dersom de aktuelle omstendighetene avdekkes etter at arbeidsforholdet har opphørt, uavhengig av årsaken til opphøret.

8. Bankens HR-avdeling skal informere den ledende ansatte om det ovennevnte i eget skriv ved tildeling av variabel godtgjørelse.

For ansatte som ikke er en Ledende Ansatt gjelder en forenklet ordning:

1. Dersom den ansatte har opptrådt grovt pliktstridig eller gjort seg skyldig i vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14 (avskjed), kan Sparebanken Møre holde tilbake eller kreve tilbakebetalt inntil 100 % av variabel godtgjørelse.

2. Sparebanken Møre skal varsle den ansatte så tidlig som mulig dersom det vurderes å holde tilbake eller kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse.

Sluttvederlag og sign-on bonus

Sluttvederlag og sign-on bonus (garantert variabel godtgjørelse ved nyansettelse) er ikke en fast del av Sparebanken Møres godtgjørelsesordning for ansatte, herunder Ledende Ansatte. Slike ordninger avtales ikke som en generell praksis, men kan unntaksvis vurderes i særskilte, individuelle eller generelle tilfeller. Anvendelse av sign-on bonus forutsetter at den garanterte variable godtgjørelsen er begrenset til det første året etter ansettelsen.

Sluttvederlag skal ikke gis ved åpenbare pliktbrudd som kunne gitt grunnlag for oppsigelse eller avskjed.

4.2.4 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 fratredelsestidspunktet 65 år og frem til 67 år.

4.2.5 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 Godtgjørelse til styrets medlemmer

Generalforsamlingen behandler årlig etter innstilling fra Generalforsamlingens valgkomite alle godtgjørelser til Sparebanken Møres 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 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 i Sparebanken Møre. 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 godtgjørelsesutvalget 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 og ny aldersgrense 72 år.

16	28.10.2026	Styret	Samlet to tidligere retningslinjer til et felles dokument; Retningslinjer for godtgjørelsesordninger i Sparebanken Møre. Vesentlige endringer: - Spesifisering av hvorfor retningslinjene ikke har virkning for Sparebanken Møres datterselskap (pkt. 1). - Spesifisering av at styret regelmessig skal evaluere prinsippene for godtgjørelsesordningene og har ansvar for å overvåke hvordan ordningen praktiseres (pkt. 2.1). - Presisering av gjeldende regelverk i finansforetaksforskriften § 15-7; Godtgjørelse til ansatte med ansvar for kredittvurderinger av kunder og § 15-8.; Godtgjørelse til ansatte som gir rådgivning til forbrukere om lån (pkt. 4.1). - Tydeliggjøring av kriterier for deltakelse i bonusordningen. (pkt. 4.2.2). - Fjernet regel om at ledende ansatte, styremedlemmer valgt av og blant de ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver ikke kan avhende tildelte egenkapitalbevis tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst fire år, så fremt den årlige variable godtgjørelsen er på inntil 20 000 euro og ikke utgjør mer enn en tredjedel av den ansattes samlede årlige godtgjørelse (pkt. 4.2.3.1). - Presisering av at godtgjørelsen til øverste ledelse i risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonene skal være underlagt godtgjørelsesutvalgets direkte tilsyn (pkt. 4.2.3.1). - Regler for tilbakeholdsordning (clawback), sluttvederlag og sign-on bonus ifm. variabel godtgjørelse er oppdatert og inkludert i retningslinjene (pkt. 4.2.3.1).