

Godtgjørelsesordning for Eksportfinans ASA

Tittel	Godtgjørelsesordning
Vedtatt av	Styret
Dato	20.09.2022
Revisjonsfrekvens	Årlig
Dokumenteier	HR
Klassifisering	Ekstern
Tilhørende dokument	<ul style="list-style-type: none"> Rapport for 2021

Endringslogg

Dato	Versjon	Beskrivelse	Endret av	Vedtatt av
20.09.2022	1.3	Oppdatert for å reflektere nye retningslinjer fra EBA (CRD V)	HR, juridisk, compliance	Styret
Februar 2022	1.2	Årlig oppdatering	HR, juridisk, compliance	Styret
Februar 2021	1.1	Oppdatert for å reflektere relevante nye retningslinjer i CRR/CRD IV, nytt format.	Juridisk avdeling HR Compliance	Styret
Februar 2020	1.0	-	-	Styret
> 2019		-	-	Styret

Contents

1	OMFANG OG FORMÅL.....	3
2	GJELDENE REGELVERK.....	3
3	BESLUTNINGSPROSESS	3
4	GODTGJØRELSE TIL LEDELSEN	4
4.1	Generelt.....	4
4.2	Ledelsen.....	4
4.3	Komponenter	4
4.3.1	Fast godtgjørelse	4
4.3.2	Variabel godtgjørelse.....	4
4.3.3	Opsjoner og aksjeprogrammer.....	7
4.3.4	Pensjonsordninger.....	7
4.3.5	Sluttvederlag	7
4.3.6	Naturalytelser	8
5	GODTGJØRELSE TIL MEDARBEIDERE OG TILLITSVALGTE MED STOR PÅVIRKNING PÅ SELSKAPETS RISIKOPROFIL.....	8
6	GODTGJØRELSE TIL MEDARBEIDERE OG TILLITSVALGTE MED KONTROLLANSVAR	8

1 OMFANG OG FORMÅL

Denne godtgjørelsesordningen («ordningen») skal sikre at Eksportfinans etablerer og alltid har etablert og følger en godtgjørelsesordning for selskapet som gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte.

Ordningen skal være i tråd med Eksportfinans' overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Den skal også bidra til å fremme en velfungerende styring av og kontroll på selskapets risiko, og ikke oppmuntre til å ta forhøyet risiko.

Ordningen blir gjennomgått på årlig basis av styret, og gjøres tilgjengelig på selskapets hjemmesider.

Ordningen gjelder for alle ansatte, og inneholder særlige regler for

- Ledelsen
- Ansatte og tillitsvalgte med særlig påvirkning på selskapets risikoprofil
- Ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver.

2 GJELDENDE REGELVERK

Denne ordningen er basert på relevant lovverk, blant annet

- Finansforetaksloven, kapittel 15
- Finansforetaksforskriften, kapittel 15
- Finanstilsynets rundskriv 2/2020 «Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak» av 19. mai 2020
- EBAs "Guidelines on sound remuneration policies" (EBA/GL/2021/04)
- «Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel», utgitt av Nærings- og Fiskeridepartementet 3. april 2021

3 BESLUTNINGSPROSESS

Styret har etablert et godtgjørelsesutvalg som består av styrets leder, et uavhengig styremedlem og den ansattvalgte representanten i styret.

Styret er ansvarlig for å vedta ordningen med alle elementer som skal være med i ledelsens kompensasjonsplan samt retningslinjer for fastsettelse av den faktiske årlige godtgjørelsen. Styret fastsetter også den årlige godtgjørelsen til administrerende direktør.

Styret skal årlig gjennomgå hvordan ordningen praktiseres. En skriftlig erklæring om praktisering av ordningen (se eget dokument) skal revideres av en uavhengig kontrollinstans (intern revisor) som skal avgi en skriftlig rapport. Denne skal forelegges for styret sammen med erklæringen.

Styret skal sikre at Eksportfinans til enhver tid overholder retningslinjene og rammene som er etablert for kompensasjonsordningen for hele selskapet generelt, og for særskilte kategorier av ansatte, inkludert ledelsen, spesielt.

4 GODTGJØRELSE TIL LEDELSEN

4.1 Generelt

Med kompensasjonsplan menes i henhold til ordningen en godtgjørelsespakke som kan inkludere følgende elementer: fast lønn, variabel kompensasjon, naturalytelser, pensjonsordning og sluttvederlag.

For å sikre tilgang til kvalifiserte ledere skal ledelsens kompensasjonsplan være konkurransedyktig og på linje med godtgjørelsesordninger for stillinger i de tre største eierbankene som det vil være naturlig å sammenligne ledelsens stillinger med.

Styret skal vurdere og godkjenne de ulike elementene i godtgjørelsesplanen som en helhet. Styret skal videre årlig motta en oversikt over samlet beløp for den avtalte godtgjørelsen til ledelsen. Avtaler om godtgjørelser som var inngått før disse retningslinjene ble etablert skal opprettholdes.

4.2 Ledelsen

Ledelsen i Eksportfinans består av følgende:

- Administrerende direktør og finansdirektør
- Direktør for stab og operations
- Direktør for risikostyring og compliance

4.3 Komponenter

4.3.1 Fast godtgjørelse

Hoveddelen av selskapets godtgjørelse skal være fast lønn.

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel må vurderes særskilt. En godtgjørelse vil normalt vurderes som fast når:

- a) tildelingen og størrelsen er basert på forhåndsdefinerte og ikke skjønsmessige kriterier
- b) godtgjørelsen reflekterer den ansattes nivå, ansvar og erfaring
- c) godtgjørelsen ikke kan tilbakebetales, reduseres eller elimineres av selskapet
- d) den ikke fremmer risikotaking og ikke er knyttet til finansielle resultater
- e) den ikke er avhengig av prestasjoner

Den faste andelen av godtgjørelsen skal være stor nok til at det vil være mulig for Eksportfinans å stoppe utbetalinger av den variable delen.

4.3.2 Variabel godtgjørelse

Med variabel godtgjørelse menes all godtgjørelse som ikke er fast. Den variable andelen av en godtgjørelse skal normalt ikke overstige 50 prosent av den faste godtgjørelsen. All variabel godtgjørelse skal knyttes til en persons prestasjoner, relevant forretningsenhet og selskapets totale resultater.

4.3.2.1 Retention bonus

Med retention bonus menes en variabel godtgjørelse som gis under forutsetning av at den ansatte fortsetter i selskapet i en forhåndsdefinert periode.

I november 2011 avsluttet norske myndigheter avtalen med Eksportfinans om å yte og forvalte nye eksportkreditter på deres vegne. Som en følge av dette ble retention bonuser for forhåndsdefinerte

perioder benyttet som verktøy for å beholde kompetente medarbeidere til å håndtere Eksportfinans' komplekse portefølje av utlån, innlån, derivater og likviditetsplasseringer i en periode med kontrollert nedbygging av porteføljen. Dette pågår fortsatt, og Eksportfinans tilbyr retention bonuser til visse ansatte.

Følgende prinsipper gjelder:

- Eksportfinans skal dokumentere hendelsen eller begrunnelsen for hvorfor det er nødvendig å tilby en retention bonus, herunder start- og sluttdato for den aktuelle begrunnelsen.
- Eksportfinans skal definere betingelsene for retention bonusen og aktuelle prestasjonskrav (se nedenfor).
- Eksportfinans skal definere en retention periode og en dato eller hendelse som avgjør om kriteriene for bonusen er oppfylt. Den forhåndsdefinerte opptjeningsperioden er normalt ett år.
- Et generelt prinsipp er at gjentakende retention bonuser ikke skal gis til en medarbeider. I spesielle tilfeller – og når det er behørig begrunnet – kan prinsippet fravikes under forutsetning av at bonusen blir gitt på ulike tidspunkter og på betingelser som er spesifisert i dette kapittelet.
- Den tilbudte bonusen skal ikke være avhengig av ex ante risikovurderinger. Retention bonusen skal bare kunne utbetales dersom det ikke har inntruffet hendelser som igjen førte til situasjoner hvor slik bonus ikke skulle ha blitt gitt, for eksempel alvorlige compliance-brudd, uredeligheter eller andre feil fra medarbeiderens side.
- Retention bonuser skal gis i tråd med EUs krav når det gjelder restriksjoner vedrørende distribusjon av kapital¹. Det kan føre til situasjoner hvor retention bonusen må reduseres eller bortfalle helt, avhengig av det maksimale beløpet som kan utbetales, eventuelt som følge av andre restriksjoner som fastsettes av relevant myndighet.
- I forbindelse med vurderingen av om størrelsen på en retention bonus til en bestemt medarbeider er riktig, skal minimum følgende momenter tas med i betraktningen:
 - Vurderingene som har ført til at det kan være risiko for at medarbeideren velger å forlate selskapet
 - Begrunnelsene for at det er viktig for selskapet å beholde medarbeideren
 - Konsekvensene dersom medarbeideren forlater selskapet
 - Om det aktuelle beløpet er nødvendig og tilstrekkelig for å beholde den aktuelle medarbeideren.
- En retention bonus må være basert på vilkår som skiller seg fra vilkårene for andre ytelsesbaserte bonuser, og må inkludere et krav om at den ansatte forblir i stillingen, i tillegg til spesifikke ytelseskrav. Disse skal munne ut i hensikten med å beholde medarbeideren, og inkludere betingelser relatert til den faktiske årsaken til hvorfor medarbeideren skal beholdes, samt krav til adferd.
- Beslutningen om å tilby nye retention bonuser til enkelte ansatte blir gjort på årlig basis og vil være basert på en grundig vurdering av behovet for en slik kompensasjon til utvalgte medarbeidere, sett i lys av selskapets situasjon.
- Den årlige tildelte retention bonusen skal normalt ikke overstige seks måneders fast lønn. Dersom bonusen tilbys i kombinasjon med annen ytelsesbasert variabel godtgjørelse (se nedenfor) skal den totale godtgjørelsen normalt ikke overstige seks måneders fast lønn.

¹ Artikkel 93, 141 og 141 b) og overordnet tilsynsfullmakt under Article 104(1)(g) i EUs direktiv 2013/36/EU

- Retention bonuser skal ikke gis kun for å kompensere for at andre variable bonuser ikke blir utbetalt som følge av mangelfulle prestasjoner eller selskapets økonomiske stilling.

4.3.2.2 Variabel godtgjørelse basert på fremtidige prestasjoner

Denne typen variabel godtgjørelse skal baseres på tidligere prestasjoner i minst to år, men vil også avhenge av fremtidige prestasjoner. Følgende prinsipper gjelder:

- Tildeling av variabel godtgjørelse vil være basert på en vurdering av medarbeidernes prestasjoner, avdelingens prestasjoner og selskapets risikjusterte resultater.
- Det må være en klar sammenheng mellom målene for den prestasjonsbaserte variable godtgjørelsen og målene for selskapet
- Prestasjonsbasert variabel godtgjørelse må være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier. Disse skal være forhåndsdefinerte, og kan inkludere både finansielle og ikke-finansielle kriterier. Kriteriene skal være basert på forhold som den aktuelle medarbeideren kan påvirke.
- Ikke-finansielle kriterier kan inkludere det å nå strategiske mål, kundetilfredshet, etterlevelse av interne eller eksterne reguleringer, ledelse, teamarbeid, kreativitet, motivasjon og samarbeid med andre avdelinger eller interne kontrollfunksjoner.
- Det variable elementet i den prestasjonsbaserte godtgjørelsesordningen må være transparent og enkelt å forstå. Det vil være et viktig mål å klargjøre hva forventet og maksimal utbetaling til hver medarbeider vil kunne være når man redegjør for ordningen.
- Ordningen skal være begrenset i tid.
- Den totale uttellingen under den variable, prestasjonsbaserte godtgjørelsesordningen skal normalt ikke overstige 6 måneders fast lønn. Dersom slik godtgjørelse tilbys i kombinasjon med retention bonus skal total variabel godtgjørelse normalt ikke overstige seks måneders fast lønn.
- Prestasjonsbasert variabel godtgjørelse kan opptjenes på årlig basis, men skal baseres på vurderinger av finansiell og ikke-finansiell måloppnåelse både for personen og selskapet for en periode på minimum to år (ex ante risikovurdering), inkludert en vurdering av selskapets risikosituasjon og kostnader forbundet med et eventuelt behov for kapital og likviditet.

4.3.2.3 Utbetaling av variabel godtgjørelse

Utbetaling av prestasjonsbasert variabel godtgjørelse til ledende ansatte skal følge en tidsplan med forsinkede utbetalinger, der 50 prosent utbetales året etter opptjeningsperioden. De gjenværende 50 prosentene utbetales i like store beløp på samme tidspunkt de tre påfølgende årene². Samme regler skal gjelde for utbetaling av retention bonuser til alle mottakere av dette.

Alle utbetalinger som er omtalt i dette kapittelet er gitt under forutsetning av en årlig ex post risikovurdering. Eksportfinans har etablert særskilte kriterier for mulige reduksjoner i variabel godtgjørelse. Disse tar høyde for tilfeller der den ansatte har deltatt i eller vært ansvarlig for handlinger som medfører betydelige tap for selskapet, og den ansattes handlinger generelt. Ikke

² Finansforetaksforskriftens paragraf 15-4(13) sier at minst 50 prosent av den årlige variable godtgjørelsen skal gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket eller et annet foretak i konsernet, eller i form av instrumenter knyttet til aksjeverdi som viser utviklingen i foretakets verdi. Ettersom privatpersoner ikke kan eie aksjer i Eksportfinans er det ikke mulig. Som følge av dette blir retention bonuser i form av kontantbetalinger for forhåndsdefinerte perioder benyttet som beskrevet i 4.3.2.3. Beløpet kan ikke fullt ut benyttes av mottaker før det er ferdig utbetalt etter tre år. Denne perioden tar høyde for selskapets underliggende forretningsvirksomhet, risikoen i selskapet og arbeidsoppgavene til de aktuelle medarbeiderne. Deres andel av den variable godtgjørelsen kan bli redusert dersom utviklingen i selskapets resultater skulle tilsi det.

utbetalte andeler av variabel godtgjørelse fra tidligere år kan bli tilbakeholdt dersom det fremkommer ny informasjon som ikke var kjent på tidspunktet for fastsettelse av den variable godtgjørelsen, og som ville ha ført til en lavere tilbudt variabel kompensasjon dersom dette hadde vært kjent. Styret kan etter eget skjønn avgjøre slik reduksjon.

Ansatte kan ikke ha avtaler eller forsikringer som kompenserer dem for tilbakeholdt variabel godtgjørelse. Selskapet kan ikke ha noen avtaler som garanterer variabel godtgjørelse.

En ansatt som forlater selskapet, skal motta utestående variabel kompensasjon fra selskapet i henhold til avtalt plan. Dersom vedkommende dør, vil utestående variabel kompensasjon utbetales til nærmeste etterlatte.

4.3.3 Opsjoner og aksjeprogrammer

Så lenge eierskapsreglene i selskapets vedtekter ikke endres kan aksjeopsjoner eller aksjeprogrammer ikke på noen måte benyttes som del av ledende ansattes kompensasjonsordninger.

4.3.4 Pensjonsordninger

Medarbeidere ansatt i Eksportfinans etter 1. januar 2012 har en innskuddsbasert pensjonsordning på linje med pensjonsordningene i de største eierbankene. Medarbeidere som er ansatt før denne datoen har en ytelsesbasert ordning.

Pensjonsytelser til ledelsen skal være basert på samme prinsipper som for øvrige ansatte. Samtidig skal ytelsene være på nivå med ytelsene i sammenlignbare stillinger i eierbankene.

Styret skal motta en oversikt over totale kostnader knyttet til pensjonsytelsene før eventuelle avtaler signeres. Enhver forpliktelse selskapet påtar seg i forbindelse med ledelsens pensjoner skal være dekket gjennom en pensjonsforsikring tegnet hos et livsforsikringselskap, i den grad det er praktisk mulig og forsvarlig innenfor rammene av gjeldende lover og regler.

I tråd med retningslinjene for lederlønn i statlig eide selskaper skal opparbeidelse av pensjonsytelser for lønninger over 12 G ikke tilbys.

Pensjonsalderen for nåværende administrerende direktør og andre medlemmer av selskapets ledergruppe er 65 år. Ved fremtidige ansettelse av ledende ansatte vil pensjonsalderen settes til 70 år i tråd med den internt avtalte pensjonsalderen og arbeidsmiljøloven.

4.3.5 Sluttvederlag

Dersom administrerende direktør har avtalt å frafalle rettigheter til stillingsvern i henhold til arbeidsmiljøloven kan en avtale om sluttvederlag inngås. Sluttvederlag skal normalt ikke benyttes ved frivillig avgang. Ordningen for et eventuelt sluttvederlag skal ta hensyn til oppnådde resultater over tid og sikre at sviktende resultatoppnåelse ikke gir grunnlag for sluttvederlag.

Sluttvederlaget kan ikke overstige 12 måneders fast lønn. Sluttvederlaget kan også inneholde andre finansielle fordeler og naturalytelser. Dersom vedkommende har fått ny stilling i et annet selskap skal sluttvederlaget reduseres proporsjonalt, beregnet ut fra ny årsinntekt.

I forbindelse med nedbemanninger kan sluttvederlag til ledende ansatte avtales ved frivillig avgang, og ovennevnte grense på 12 måneders fast lønn kan overskrides. Dette vil gjelde når beregningene av den ledende ansattes sluttvederlag henger sammen med sluttvederlagene som gis til øvrige ansatte. En reduksjon i sluttvederlag, som beskrevet i dette kapitlet, skal bare gjøres dersom det kreves i de generelle interne reglene for sluttvederlag i forbindelse med en nedbemanning. Sluttvederlag kan holdes tilbake dersom det er grunnlag for oppsigelser som følge av uakseptabel atferd eller lignende.

4.3.6 Naturalytelser

Typen og verdien av naturalytelser skal være på linje med hva som er vanlig for tilsvarende stillinger i de av eierbankene det ville være naturlig å sammenligne seg med.

5 GODTGJØRELSE TIL MEDARBEIDERE OG TILLITSVALGTE MED STOR PÅVIRKNING PÅ SELSKAPETS RISIKOPROFIL

Reglene for variabel godtgjørelse til ledende ansatte som er nevnt over skal også gjelde for medarbeidere og tillitsvalgte som har stor påvirkning på selskapets risikoprofil.

For å identifisere alle medarbeidere og tillitsvalgte som gjennom sitt arbeid har eller kan ha stor påvirkning på selskapets risikoprofil skal Eksportfinans gjennomføre en egenevaluering på årlig basis³. Egenevalueringen i desember 2020 viste at ingen av Eksportfinans' ansatte eller tillitsvalgte, foruten selskapets ledelse, hadde stor påvirkning på selskapets risikoprofil.

6 GODTGJØRELSE TIL MEDARBEIDERE OG TILLITSVALGTE MED KONTROLLANSVAR

Godtgjørelse til medarbeidere og tillitsvalgte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatene i den delen av virksomheten som de kontrollerer.

Reglene for variabel godtgjørelse til ledende ansatte som er nevnt over skal også gjelde for medarbeidere og tillitsvalgte med kontrollansvar. Medarbeidere med kontrollansvar vil normalt omfatte nøkkelpersonell innen intern revisjon, compliance og risikostyring⁴.

Ingen tillitsvalgte i Eksportfinans mottar variabel godtgjørelse. En medarbeider anses å ha kontrollansvar i Eksportfinans:

- Direktør for risikostyring og compliance

³ Egenevalueringen er basert på kvalitative og kvantitative kriterier som beskrevet i The Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014

⁴ Rundskriv nummer 2/2020 om godtgjørelse i finansnæringen kapittel 3.1.3