

Retningslinjer for bærekraft (ESG) i Eksportfinans ASA

| | |
|----------------------------|--|
| Tittel | Retningslinjer for bærekraft (ESG) |
| Vedtatt av | Styret |
| Dato | 15.02.2023 |
| Revisjonsfrekvens | Årlig |
| Dokumenteier | HR |
| Klassifisering | Ekstern |
| Tilhørende dokument | <ul style="list-style-type: none"> • Styrets risikoretningslinjer • Retningslinjer for taushetsplikt og fortrolig informasjon • Retningslinjer for håndtering av interessekonflikter • Retningslinjer for GDPR • Retningslinjer for likestilling og anti-diskriminering • Retningslinjer mot hvitvasking og terrorfinansiering |

Endringslogg

| Dato | Versjon | Beskrivelse | Endret av | Vedtatt av |
|---------------|---------|--|-----------|------------|
| 15.02.2023 | 1.1 | Årlig gjennomgang. Mindre oppdateringer i varslingsrutine, fjernet retningslinjer mot hvitvasking og terrorfinansiering og mindre oppdateringer ellers i dokumentet. | HR | Styret |
| 16.02.2022 | 1.0 | Oppdatering og tilpasning til regelverk. Endring av navn fra strategi for samfunnsansvar til strategi for bærekraft. Omfatter nå ESG risiko samlet sett. | HR | Styret |
| November 2020 | 0.2 | Inntatt retningslinjene i nytt format, oppdatert med nye anbefalinger og lov- og forskriftshenvisninger, språklige endringer, inntatt punkt om smittevern | HR | Styret |
| November 2019 | 0.1 | Årlig oppdatering | | Styret |

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | FORMÅL..... | 3 |
| 2 | GJELDENDE REGELVERK..... | 3 |
| 3 | ROLLER OG ANSVAR..... | 4 |
| 4 | TILHØRENDE RETNINGSLINJER..... | 4 |
| 5 | VEDLEGG..... | 5 |
| 5.1 | Etiske retningslinjer..... | 5 |
| 5.2 | Varslingsrutine..... | 8 |
| 5.3 | Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS)..... | 11 |
| 5.4 | Retningslinjer for klima og miljø..... | 16 |
| 5.5 | Retningslinjer mot korrupsjon..... | 17 |
| 5.6 | Retningslinjer for corporate governance..... | 19 |

1 FORMÅL

Eksportfinans' retningslinjer for bærekraft er basert på den norske regjeringens forståelse av bærekraft. Bærekraft er det ansvar selskapene forventes å påta seg for folket, samfunnet og miljøet som berøres av selskapets virksomhet, utover det som kreves av lover og forskrifter.

Formålet med Eksportfinans' retningslinjer for bærekraft er på et overordnet nivå å angi styrets forventninger til selskapet innenfor de nevnte områdene. Gjennom aktivt arbeid med å følge styrets retningslinjer viser selskapet at det tar bærekraft på alvor i alle ledd i organisasjonen.

Innenfor bærekraftsområdet gir styrets retningslinjer føringer for selskapets og de ansattes ansvar for:

- Miljø – å unngå skadelig miljøpåvirkning og sørge for en bærekraftig utvikling
- Mennesker – det å respektere menneskerettighetene
- Arbeidsliv – det å sikre gode og anstendige arbeidsforhold
- Forretningsmessig integritet – å motvirke korrupsjon, hvitvasking og terrorfinansiering, samt håndtere gråsoner på en god måte
- Omgivelser/samfunn/verden – å bidra positivt lokalt og globalt
- Eierstyring og selskapsledelse (corporate governance)

Alle ansatte i Eksportfinans skal ha en proaktiv holdning til bærekraft i forvaltningen av virksomheten og i alle forretningsaktiviteter. Dette betyr at alle ansatte skal overholde selskapets etiske retningslinjer i interne så vel som eksterne sammenhenger og følge de ulike retningslinjene for sosialt ansvarlig praksis og styring fastsatt i disse retningslinjene med vedlegg.

Retningslinjer for bærekraft gjelder for alle Eksportfinans' forretningsaktiviteter. Eksportfinans tilbyr ikke nye eksportkreditter. Disse retningslinjene er imidlertid også relevante for eksisterende utlånsprosjekter i forbindelse med endring av debitor og andre typer restrukturering. Retningslinjer rettet mot ansvarlig investeringsvirksomhet er nedfelt i styrets retningslinjer for risikostyring.

2 GJELDENE REGELVERK

Retningslinjer for bærekraft er blant annet basert på følgende regelverk og anbefalinger:

- Arbeidsmiljøloven
- Regnskapsloven
- Finansforetaksloven
- Straffeloven
- OECD's common approaches for officially supported export credits
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet
- Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES)
- Likestillings- og diskrimineringsloven

3 ROLLER OG ANSVAR

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, inkludert fulltids- og deltidsansatte, innleide og midlertidige ansatte, samt styremedlemmene i Eksportfinans (samlet heretter referert til som "ansatte").

Retningslinjene for bærekraft godkjennes årlig av styret, og detaljeres videre av selskapets ledelse i form av instruksjer og rutiner.

Gjennom tre forsvarslinjer – daglig drift og intern kontroll, risikostyring og compliance, samt internrevisjon – sikrer selskapet at styrets krav blir fulgt opp. Eksportfinans rapporterer på klimarisiko årlig i årsrapporten etter anbefalingene fra Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD). Bærekraft omtales i årsrapporten i henhold til gjeldende regelverk¹.

4 TILHØRENDE RETNINGSLINJER

De overordnede retningslinjene for bærekraft består av detaljerte retningslinjer for de spesifikke relevante områdene innenfor de tre kategoriene som inngår i bærekraft; miljø, sosiale forhold samt eierstyring og selskapsledelse. Dette er spesifisert i separate vedlegg nedenfor.

- Etiske retningslinjer
- Varslingsrutine
- Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Retningslinjer for klima og miljø
- Retningslinjer mot korrupsjon
- Retningslinjer for eierstyring og selskapsledelse (corporate governance)

Retningslinjer mot hvitvasking og terrorfinansiering er fra denne versjonen skilt ut som selvstendige retningslinjer.

¹ Regnskapsloven § 3-3 c

5 VEDLEGG

5.1 Etske retningslinjer

Eksportfinans skal holde en høy etisk standard

Eksportfinans er avhengig av interessentenes tillit. Å opprettholde en høy etisk standard i alle aktiviteter er avgjørende for selskapets suksess. Hver ansatt har plikt til alltid å opptre ansvarlig og ærlig og vise initiativ for å sikre at den etiske standarden opprettholdes. De etiske retningslinjene gjelder også for forretningsreiser. Lojalitet overfor institusjonen og dens etiske retningslinjer er en selvfølge.

Dersom en handling eller unnlattelse fører til positive økonomiske resultater for selskapet, vil en slik opptreden på ingen måte være akseptabelt hvis resultatet er oppnådd gjennom overtredelse eller omgåelse av lover, forskrifter eller selskapets retningslinjer og bestemmelser.

Eksportfinans' etiske retningslinjer kan ikke eksplisitt definere rett og galt i enhver situasjon. I tvilstilfeller gjelder derfor denne hovedregelen: Diskuter saken med en leder eller noen i organisasjonen som skal ha kunnskap om slike spørsmål.

De etiske retningslinjene omfatter følgende hovedprinsipper

Selskapet og de ansatte skal holde en høy etisk standard. Dette innebærer blant annet å/at:

- Følge lover, forskrifter og instruksjoner
- All kommunikasjon skal være korrekt
- Unngå interessekonflikter
- Vise respekt og omtanke
- Lokaler og utstyr skal brukes til arbeidsrelaterte aktiviteter
- Rapportere uønskede situasjoner (varsling)
- Håndtere all informasjon med forsiktighet og i tråd med selskapets retningslinjer
- Følge de etiske retningslinjene til enhver tid

Følge lover, forskrifter og instruksjoner

I tillegg til offentlige reguleringer skal alle ansatte overholde de retningslinjer og bestemmelser som gjelder for Eksportfinans. Alle ansatte, uavhengig av statsborgerskap, skal overholde norsk lovgivning.

All kommunikasjon skal være korrekt

All kommunikasjon med kunder, myndigheter og andre vedrørende selskapets aktiviteter skal være korrekt, åpen, sannferdig og tydelig med tilbørlig hensyn til konfidensialitet. Alle uttalelser til media om Eksportfinans og virksomhetsanliggender skal gis av ansatte som er utnevnt til å snakke på vegne av selskapet, først og fremst administrerende direktør (CEO) og direktør for stab og operations.

Unngå interessekonflikter

Upartiskhet

Ingen ansatte skal ta del i eller forsøke å påvirke en avgjørelse når det er faktorer som kan føre til tvil om deres upartiskhet i saken. Dette kan være viktige avgjørelser for den ansatte og/eller deres partner, barn, forelder, søsken eller annet nært beslektet person, inkludert selskaper der de har ledende stillinger eller interesser.

Alle ansatte er forpliktet til å informere sin umiddelbare leder så snart de blir oppmerksomme på en potensiell interessekonflikt. Når en leder anses å være del av en interessekonflikt, skal avgjørelsen flyttes til leder på nivået over den som anses som del av konflikten.

Andre aktiviteter

Ansatte som deltar i arbeid, eller har styreverv i en annen bedrift, skal ha skriftlig tillatelse fra sin leder eller administrerende direktør dersom foretaket:

- er i samme bransje som Eksportfinans;
- har forretningsforbindelser med Eksportfinans;
- ellers opererer i konflikt med Eksportfinans' interesser.

Tillatelsen kan, i samråd med den ansatte, trekkes tilbake når arbeidet eller plikten anses ikke lenger å være i samsvar med Eksportfinans' virksomhet og interesser.

Finansforetaksloven legger begrensninger på medlemmer av ledelsens mulighet til å fungere som styremedlemmer eller være ansatt i selskaper som har et forretningsforhold til finansinstitusjonen, og generelt til å påta seg, representere eller være ansvarlig for kommersiell virksomhet.

Forholdet til kunder, leverandører og andre kontaktpersoner

Alle ansatte skal unngå avhengighetsforhold, eller å vekke mistanke om slike, med Eksportfinans' kunder, leverandører eller andre kollegaer. Ansatte skal ikke motta eller gi reiser, gaver eller belønninger fra/til forretningsforbindelser av Eksportfinans med mindre de er av en slik art og omfang at de må betraktes som allment akseptert i næringslivet. Ved mottak av en gave verdt mer enn NOK 300, skal medarbeiderens umiddelbare overordnede informeres og gaven vil bli overlevert til selskapet eller returnert til avsenderen.

Representasjon skal være av beskjeden karakter og finne sted på en måte som påkaller tillit i selskapet så vel som hos dets representanter. I forbindelse med invitasjoner fra kunder, leverandører eller andre medarbeidere til å reise for å representere selskapet, delta på kurs eller andre arrangementer, vil Eksportfinans dekke den ansattes utgifter til reise, overnatting, etc.

Vise respekt og omtanke

Alle ansattes adferd skal være preget av ansvarlighet, ærlighet, åpenhet, lojalitet til selskapet og hensyn til det interne og eksterne miljøet. Forhold mellom kolleger skal være preget av likeverd og gjensidig respekt. Mobbing, trakassering og diskriminerende oppførsel tolereres ikke, og slik oppførsel bør umiddelbart rapporteres til nærmeste leder eller i samsvar med varslingsrutinen.

Ingen ansatte skal være påvirket av alkohol eller andre rusmidler mens de arbeider for Eksportfinans. I sosiale sammenhenger og under arrangementer - når det er passende og akseptabelt - kan alkohol serveres og konsumeres på ansvarlig måte. Å bygge lagånd og et hyggelig og trygt arbeidsmiljø er alles ansvar.

Lokaler og utstyr skal benyttes til arbeidsrelatert virksomhet

Selskapets lokaler, utstyr og installasjoner skal ikke misbrukes eller brukes til formål som kan være støtende for andre eller utgjøre en trussel mot sikkerheten til selskapets data eller IT-systemer.

Bedriftens kommunikasjonskanaler, for eksempel bedriftens e-post, skal ikke brukes til private formål eller på en måte som kan få mottakeren til å tro at meldingen er sendt på vegne av Eksportfinans. Selskapets logo skal under ingen omstendigheter brukes til private formål.

Rapportere uønskede situasjoner (varsling)

Uhindret av taushetsplikten skal en ansatt uten unødig forsinkelse rapportere forhold som kommer til vedkommende oppmerksomhet knyttet til selskapets aktiviteter som er i strid med lover, forskrifter, selskapets retningslinjer eller som på andre måter er kritikkverdige. Selskapet forplikter seg til å følge opp varslingsrapporter på en rettferdig og ansvarlig måte. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakeren beskyttelse mot gjengjeldelse i tilfelle av varsling. For mer informasjon, se varslingsrutinen (se punkt 5.2).

Håndtere all informasjon med forsiktighet og i tråd med selskapets retningslinjer

Alle ansatte skal behandle sensitiv informasjon om forretningsmessige eller personlige forhold som de mottar mens de arbeider i selskapet med konfidensialitet. Taushetsplikt gjelder eksternt, men også internt overfor andre ansatte som saken er uten betydning for. Ansatte bør avstå fra å søke informasjon om saker som ligger utenfor deres ansvarsområde og som de forstår kan være konfidensielle.

Innsideinformasjon er informasjon som ikke er generelt kjent i markedet og som er av en slik karakter at offentliggjøring kan ha en markedseffekt på prisen på finansielle instrumenter. Misbruk av innsideinformasjon er et straffbart forhold.

Ansatte som sitter på innsideinformasjon:

- Har en plikt til å holde slik informasjon konfidensiell på en «need to know» basis.
- Skal håndtere slik informasjon med forsiktighet, slik at informasjonen ikke blir gitt til uvedkommende eller misbrukt
- Må ikke selv misbruke slik informasjon for å handle eller oppmuntre eller gi andre råd til å handle i det aktuelle instrumentet. De samme begrensningene gjelder for deres nære relasjoner gjennom slektskap, samboerskap osv.

Følge de etiske retningslinjene til enhver tid

Alle ansatte skal være kjent med de etiske retningslinjene og forstå deres betydning. For at retningslinjene skal være effektive, er det avgjørende at alle ansatte kontinuerlig vurderer om de overholder reglene. Ledere på alle nivåer skal også kontinuerlig vurdere sine egne ansattes oppførsel i forhold til de etiske retningslinjene. Saker som berører andre områder, bør tas opp med de aktuelle lederne. Brudd kan i samsvar med arbeidsmiljøloven og personalreglementet ha konsekvenser for arbeidstakeren, inkludert avslutning av oppdrag/oppsigelse, rapportering til relevante myndigheter og krav om erstatning for tap eller skade. Retningslinjene er publisert på intranettet og på selskapets nettsted. Alle ansatte skal informeres når endringer gjøres.

5.2 Varslingsrutine

Definisjon på varsling

Varsling handler om ansatte som rapporterer om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet. Brudd på lover og regler, selskapsregler eller etiske normer utgjør slike forhold. Eksempler inkluderer, men er ikke begrenset til, risiko for liv eller helse, risiko knyttet til klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, offentlige overgrep, utilbørlig arbeidsmiljø eller brudd på personvernet.

Varsling er positivt

Varsling er positivt både for selskapet og samfunnet, da det gjør at kritikkverdige situasjoner kan rettes opp. Ansatte som er villige til å varsle, er en viktig ressurs for Eksportfinans.

Rett og plikt til varsling

Det er en plikt å varsle om kriminelle forhold, forhold som bringer menneskers liv og helse i fare, og i tilfeller av diskriminering og trakassering. Imidlertid oppfordres alle ansatte til å rapportere om alle klanderverdige situasjoner, da dette kan bidra til et positivt miljø i selskapet.

En varsler skal ikke være gjenstand for gjengjeldelse

Varsleren er beskyttet av arbeidsmiljøloven mot gjengjeldelse på grunn av varsling. En varsler som føler at han eller hun blir straffet for sin handling på en eller annen måte, skal omgående informere administrerende direktør eller styreleder. En arbeidstaker som har blitt utsatt for gjengjeldelse, kreve erstatning for økonomisk skade på objektive grunnlag, dvs. uten hensyn til skyldighet fra arbeidsgiverens side.

Anonymitet og konfidensialitet

Varsling kan gjøres anonymt gjennom selskapets eksterne varslingskanal eller ved å skrive et brev eller notat til en av personene som er oppført nedenfor. Imidlertid fremmes åpenhet om avsenderens identitet for å sikre en best mulig håndtering av saken. Varslerens identitet forblir uansett konfidensiell.

Hvem og hvordan skal du varsle?

Den beste måten å varsle på avhenger av både saken og situasjonen. Ansatte² i Eksportfinans kan varsle 1) internt, 2) eksternt eller 3) direkte til relevant myndighet. Generelt sett skal alle være i stand til å varsle sin nærmeste leder eller det organ som er ansvarlig for saken det gjelder.

Intern varsling:

- Alt kan rapporteres til de ansattes nærmeste leder og / eller HR-sjefen.
- Hvis den nærmeste lederen er involvert i saken som rapporteres, må du varsle administrerende direktør.
- Hvis administrerende direktør er involvert i saken som rapporteres, må du varsle styrets leder.
- Personalsaker kan rapporteres til arbeidsgiverrepresentanten, fagforeningsledere (hovedtillitsvalgt), HR-sjefen eller bedriftshelsetjenesten.

² Innleide arbeidstakere er også omfattet av retten til å varsle

- Miljøspørsmål eller dårlig arbeidsmiljø kan rapporteres til leder av arbeidsmiljøutvalget (leder av KU/AMU) eller verneombudet.
- Mistanke om korrupsjon/bestikkelse, hvitvasking av penger eller annen økonomisk forseelse kan rapporteres til CFO eller den ansattes egen leder.
- Mistanke om brudd på regnskapsreglene eller regler for internkontroll kan rapporteres til CFO eller styreleder.

Ekstern varsling:

Ansatte kan varsle om ethvert kritikkverdig forhold gjennom ekstern varslingskanal på følgende måter:

- Via elektronisk varslingsløsning: [ekstern varslingskanal](#)
Lenke til den elektroniske varslingskanalen er også tilgjengelig for alle ansatte på teams under: TAVLA – Personal – Varsling
- Via telefon: - +47 2400 2014 (hverdager mellom 08:00 - 16:00)
- Via brev/notat til adresse: Ernst & Young AS, Att: Granskingsenheten (Forensics), Oslo Atrium, Postboks 1156 Sentrum, NO-0107 Oslo.

Alle varsler rapportert gjennom den eksterne varslingskanalen blir mottatt av en uavhengig tredjepart (EY) som er forpliktet til å håndtere alle varsler konfidensielt og anonymt for selskapet hvis det er ønsket av varsleren. EY vil vurdere varselet og gi Eksportfinans råd om hvordan man best kan behandle varselet videre.

Hvis det ikke mottas tilbakemelding på varselet, bør varsleren informere administrerende direktør eller styreleder. Selv om Eksportfinans har et internt varslingsystem og oppfordrer de ansatte til å bruke dette som første mulighet, har hver ansatt rett til å varsle den aktuelle myndighet.

Varsling til relevant myndighet:

- Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan varsles om brudd på arbeidsmiljøloven, eksempelvis arbeidsmiljøkriminalitet, fare for liv og helse, manglende etterlevelse av HMS-regelverket og kritikkverdig arbeidsmiljø.
- Datatilsynet. Datatilsynet kan varsles om brudd på personopplysningsloven, samt forskrift om kameraovervåking i virksomheter og forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasser og annet elektronisk lagret materiale. Eksempelvis at personopplysninger blir brukt til andre formål enn det som blir opplyst om, for dårlig sikring av personopplysninger eller at enkeltpersoner ikke gis de rettigheter de har.
- Finanstilsynet. Finanstilsynet kan varsles om brudd på finanslovgivningen, eksempelvis innsidehandel, brudd på hvitvaskingsregelverket eller mangelfull styring og kontroll i en virksomhet underlagt tilsyn av Finanstilsynet.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. Likestillings- og diskrimineringsombudet kan varsles dersom arbeidstakere opplever seg diskriminert eller trakassert på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.
- Økokrim. Økokrim kan varsles om økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet.

Av datasikkerhetsgrunner skal det ikke sendes varsler per e-post (uten kryptering), men snarere ved å skrive et notat/brev som skrives ut og leveres, eller sendes med post, til mottakeren. Alle varsler sendt til den eksterne varslingskanalen blir kryptert. Mer informasjon om hvordan relevante myndigheter kan varsles er tilgjengelig på den enkelte myndighets hjemmeside.

Oppfølging av varsler

Selskapets varslingsprosedyrer inneholder krav til håndtering og behandling av varsler:

- Det skal være en skriftlig oversikt i selskapet over alle mottak av varsler i henhold til denne rutinen.
- Varsleren skal motta en skriftlig bekreftelse som sier at arbeidsgiver vurderer om varselet utgjør et rapporterbart forhold innen rimelig tid etter å ha mottatt varselet.
- Ledergruppen skal vurdere sin habilitet og egnethet til å håndtere saken før de bestemmer hvordan de skal håndtere den.
 - Hvis saken ikke anses som rapporterbart, skal varsleren gis en ordentlig forklaring.
 - Hvis saken anses som en varslingssak, må ledelsen vurdere;
 - om ytterligere etterforskning eller umiddelbare handlinger er nødvendig;
 - når og hvordan de skal informere den eller de personer som er underlagt varslingen, andre ansatte (verneombud, tillitsvalgte osv.) og andre interessenter (styret osv.).
- Hvis saken må undersøkes nærmere, skal det opprettes en arbeidsgruppe (varslingsutvalg) - med et klart mandat, omfang og tidsramme. Arbeidsgruppen skal levere en skriftlig rapport som beskriver undersøkelsesprosessen og deres funn og konklusjoner. Arbeidsgruppen bør opprettes innen rimelig tid etter varslingen.
- Basert på den ovennevnte rapporten, skal ledelsen og/eller styret beslutte hvordan de skal forfølge varslingssaken i forhold til rapportering til relevante myndigheter, kommunikasjon, sanksjoner og avbøtende tiltak. Det bør iverksettes tiltak for å unngå at den rapporterte saken oppstår igjen. Ledelsen skal bestemme forfølgelsen av varselet innen rimelig tid etter å ha mottatt den.
- Varsleren skal beskyttes, følges opp og behørig informeres av ledelsen under prosessen.
- De juridiske rettighetene og andre legitime behov hos den/de personer som er utsatt for varsling, skal tas hensyn til under hele prosessen.
- Rådgivning fra selskapets bedriftshelsetjeneste, eksterne rådgivere eller andre bør vurderes.
- Ansatte eller andre som blir utsatt for uberettiget kritikk, skal beskyttes og følges opp av ledelsen.
- Varslingssaker skal løses innen rimelig tid.

Dersom varslingssaken ikke blir fulgt opp på en tilfredsstillende måte med tanke på varsleren, kan han eller hun sende inn en klage til neste nivå i hierarkiet.

5.3 Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

I tråd med arbeidsmiljøloven skal Eksportfinans utføre systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet innebærer at arbeidsgiver skal følge opp følgende punkter, og dokumentere skriftlig der det er relevant:

- a. Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet
- b. Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- c. Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- d. Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- e. Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven
- f. Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- g. Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c
- h. Foreta regelmessig overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt (må dokumenteres skriftlig)

Organisasjon, ansvar og myndighet

Organisasjonsplan

Den til enhver tid gjeldende bemanningsoversikten ligger på intranett og viser hvordan Eksportfinans' virksomhet er organisert.

Ledelsen

Arbeidet for helse, miljø og sikkerhet (HMS) er et ledelsesansvar. Administrerende direktør er ansvarlig overfor myndighetene for at HMS-arbeidet i Eksportfinans skjer i samsvar med lov og forskrifter.

Stabsdirektør er ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet i selskapet og for at det følges opp av de respektive organene og områdene i selskapet. Stabsdirektør er også ansvarlig for oppfølgingen av internkontrollsystemet nedfelt i disse retningslinjene. Oppfølgingsansvaret innebærer å:

- Påse at områdeledere følger opp internkontrollsystemet
- Veilede ledere og medarbeidere i bruk av systemet
- Sørge for at arbeidsmiljøundersøkelser jevnlig avholdes og følges opp
- Påse at inspeksjonsrunder avholdes som bestemt
- Påse at nødvendige rapporter og analyser blir utarbeidet og behandlet
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Systemrevisjon foretas regelmessig og ved behov eller pålegg fra myndighetene, og forelegges AMU for godkjenning.

Områdelederne er ansvarlige for HMS-arbeidet i sine respektive områder. Det innebærer implementering av HMS-planer og tiltak i området og at det tas behørig hensyn til arbeidsmiljø og medarbeidernes helse og sikkerhet i områdets daglige arbeid.

Stabsdirektør har et særlig ansvar for selskapets brannvern og for bygnings- og innredningsmessig sikkerhet. Administrasjonssjef har det operative ansvaret for dette.

Medarbeidere

Alle ansatte i Eksportfinans har et medansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø og til å delta i det systematiske HMS-arbeidet. HMS-spørsmål skal i størst mulig grad løses i områdene, og medarbeidermedvirkning er en grunnleggende forutsetning for å få dette til, samt for å skape et funksjonelt internkontrollsystem.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte velges av og blant de ansatte som er medlem av Finansforbundet. De drøfter spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidsgiver på vegne av selskapets ansatte og sitter i arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er selskapets rådgivende organ i HMS-saker og er en integrert del av kontaktutvalget. Alle saker av betydning for arbeidsmiljøet, inklusive rapporter, analyser og tiltak innen HMS-området, behandles i AMU. AMU vurderer også risikoforholdene i virksomheten samt fastsetter og evaluerer mål for helse, miljø og sikkerhet for selskapet.

Arbeidsgiver og arbeidstakere skal ha like mange representanter i AMU. Arbeidsgiver utpeker sine representanter til utvalget, inklusive minst en representant fra øverste ledelse. Arbeidstakernes representanter utpekes av fagforeningene som til sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne. Hovedverneombudet skal velges blant de ansattes representanter. Bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget ved behov.

Verneombud

Verneombudet ivaretar arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og velges av og blant de tillitsvalgte. Verneombudet er fast medlem av AMU.

Bedriftshelsetjenesten

Selskapet har bedriftshelsetjeneste som, i tillegg til faste rutinekontroller, kan benyttes til vanlig legekonsultasjon. Se Personal/Bedriftshelsetjenesten på intranettet. Representanter for bedriftshelsetjenesten deltar i AMU-møter etter behov.

Opplæring

Områdeledere har ansvaret for HMS-opplæring i sine områder. Stabsdirektøren er ansvarlig for at verneombud og ledelsen samt AMU-representanter får tilstrekkelig opplæring. Retningslinjene for HMS og retningslinjer for bærekraft skal gjennomgås for alle ansatte årlig.

Varsling

Selskapet har utarbeidet rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold, som brudd på lover, interne regler og etiske normer samt forhold der liv og helse er i fare. Varslingsrutinene finnes som egen fane på TAVLA (intranett).

Lover, forskrifter, instruksjoner og retningslinjer

Aktuelle og oppdaterte lover og forskrifter er tilgjengelige på internett. De mest relevante bestemmelsene for Eksportfinans i denne forbindelse er:

- Arbeidsmiljøloven av 17. juli 2005
- Brann og eksplosjonsvernloven av 14. juni 2002
- Tobakkskadeloven av 9. mars 1973
- Likestillings- og diskrimineringsloven av 16. juli 2017
- Lov om ferie av 29. april 1988
- Internkontrollforskriften av 6. juni 1996
- Forurensingsloven 1. oktober 1983

Det er utarbeidet egne retningslinjer for likestilling og antidiskriminering som behandles årlig av styret.

I tillegg har selskapet utarbeidet og implementert interne instruksjoner og dokumenter på HMS-området som er vedlagt retningslinjene og omtalt nedenfor.

Sykefravær

For å redusere antallet av og lengden på sykefravær, og for å beholde et godt forhold mellom den sykmeldte og selskapet, er det etablert rutiner for hvordan sykefraværet skal følges opp av partene. Rutinene er vedlagt og ligger på intranettet.

Hjemmekontor

Eksportfinans ønsker å tilrettelegge for fleksibilitet i arbeidshverdagen til sine ansatte og har etablert en ordning hvor ansatte etter eget ønske kan jobbe hjemmefra tirsdager og fredager.

Branninstruks

Alle ansatte har plikt til å sette seg inn i selskapets branninstruks som er vedlagt denne retningslinjen og finnes på intranett under Retningslinjer/Helse, miljø og sikkerhet. Det er utnevnt en brannvakt for selskapet, se Organer/Verneombud på intranett.

Det psykososiale arbeidsmiljøet

Endringer i virksomhet og organisering

Større endringer i selskapets virksomhet som får, eller kan få, innvirkning på bedriftskulturen og det psykososiale arbeidsmiljøet, skal drøftes med de ansatte før beslutning om gjennomføring fattes. Eksempler på slike endringer kan være større organisasjonsmessige endringer, utkontraktering av virksomhet, kjøp av andre selskaper, fusjoner og flytting.

Drøftelsene med de ansatte skal foregå med de berørte i AMU eller annet passende forum. Drøftelsene skal skje på et tidspunkt i endringsprosessen hvor planene fortsatt er på forslagsstadiet, og hvor ansattes synspunkter kan tas tilbørlig hensyn til før det endelige vedtak fattes.

Konflikter og mobbing

Noen definisjoner:

Konflikt: En situasjon der en eller flere personer føler seg frustrert, blokkert eller irritert av en eller flere andre personer.

Mobbing: Når en eller flere personer systematisk over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer i en situasjon der den som rammes finner det vanskelig å forsvare seg mot disse handlingene.

Et grunnprinsipp er at konflikter i størst mulig grad bør håndteres i en tidlig fase og på lavest mulig nivå. Ansatte som opplever konflikter, bør tilstrebe å ta problemene opp med den eller de det gjelder og forsøke å finne løsninger som er akseptable for begge/alle parter. Når det ikke er mulig å finne løsninger på dette plan og en eller flere av partene mener det er grunn til å forfølge saken videre, skal nærmeste overordnede involveres. Det er også mulig å søke råd og bistand hos verneombudet og/eller HR-avdelingen.

En leder som blir kjent med en konflikt må straks ta kontakt med de involverte partene for å gjøre seg kjent med sakens innhold. Lederen bør ikke nøle med å søke bistand i saken, og skal bringe den videre til overordnet nivå dersom konflikten fortsetter. Dersom lederen selv er part i konflikten, har den ansatte anledning til å bringe saken direkte til overordnet nivå.

Enkelte saker preges av et ulikt styrkeforhold mellom partene. Når en ansatt for eksempel opplever mobbing eller trakassering, kan det være vanskelig – og noen ganger uheldig – å ta opp problemene med den det gjelder alene. Det kan ofte være klokt å diskutere saken med en vedkommende stoler på før man avgjør hva man vil gjøre. Lederen har ansvar for å iverksette og følge opp tiltak. Ved usikkerhet om hva de skal gjøre i slike saker, må de raskt søke hjelp. Tillitsvalgt kan også kontaktes.

Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet

Utviklingssamtaler

De årlige utviklingssamtaler mellom den enkelte medarbeider og dennes nærmeste overordnede, gjennomført slik det står beskrevet i utviklingssamtalsystemet, er et viktig hjelpemiddel når det gjelder arbeidet med å ivareta og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet. Samtalene har som mål å skape trivsel og effektivitet gjennom kommunikasjon og samarbeid.

Dessuten skal den overordnede benytte samtalen til å kartlegge medarbeiderens oppfatning av det psykososiale arbeidsmiljøet. Medarbeidernes synspunkter skal være en del av det den overordnede legger til grunn for det videre arbeid med å forbedre det psykososiale arbeidsmiljø i områdene/avdelingene, og synspunktene skal bringes videre til den overordnede overordnede, dersom medarbeidernes synspunkter gjelder forholdet mellom flere områder/avdelinger.

Arbeidsmiljøundersøkelser

Det skal jevnlig avholdes undersøkelser om medarbeidernes oppfatning av arbeidsmiljøet, det psykososiale så vel som det fysiske. Resultatet av undersøkelsene skal drøftes i selskapets ledelse og i AMU, og skal være utgangspunkt for nye handlingsplaner for arbeidet med å bedre miljøet. Det er et poeng at disse undersøkelsene er sammenlignbare fra år til år.

Det fysiske arbeidsmiljøet

Stabsdirektør er ansvarlig for at det fysiske arbeidsmiljøet er tilfredsstillende og skal, når feil eller mangler avdekkes, snarest sørge for utbedring.

Inspeksjonsrunder

I tillegg til stabsdirektørens løpende ettersyn av det fysiske arbeidsmiljøet, skal det som hovedregel gjennomføres en inspeksjonsrunde hvert annet år. Hensikten med disse inspeksjonsrundene er å kartlegge om det er forhold som ikke er i overensstemmelse med medarbeidernes behov, lovverket og interne retningslinjer og instruksjoner på området samt vurdere risikoforholdene og kartlegge potensielle farer og problemer i virksomheten. Se HMS-risikoanalyse som vedlegg til denne retningslinjen.

Deltakere på inspeksjonsrundene skal være verneombud, stabsdirektør og administrasjonssjef. Under runden skal vedlagte rapporteringsskjema fylles ut. Skjemaet signeres av stabsdirektør og verneombud og videresendes til ledergruppen og AMU til behandling.

Behandling av avvik og potensielle farer og problemer

AMU har det overordnede ansvaret for å behandle drøfte risikoanalysen og avvik, samt potensielle farer og problemer som oppdages på inspeksjonsrunder. Avvik og potensielle farer og problemer som oppdages utenom inspeksjonsrundene skal rapporteres til områdeleder, stabsdirektør og AMU.

Avvik og potensielle farer og problemer fra risikoanalysen skal behandles med korrigerende tiltak. Slike tiltak har til hensikt å:

- Klarlegge årsaken til avvik
- Iverksette tiltak som fyller identifiserte gap

Områdelederne har det praktiske ansvaret for å kartlegge årsak til avvik i deres respektive områder. AMU beslutter korrigerende tiltak som rapporteres til områdeleder og stabsdirektør. Dersom tiltakene medfører kostnader, må de godkjennes av økonomidirektør før implementering. Områdeleder skal rapportere resultatet av de korrigerende tiltakene til stabsdirektør og AMU.

Vedlegg (fremlegges ikke for styret):

Vedlegg 1 Branninstruks

Vedlegg 2 HMS-risikoanalyse og mål for HMS

Vedlegg 3 Rapporteringsskjema inspeksjonsrunder

Vedlegg 4 Oppfølging av sykefravær

5.4 Retningslinjer for klima og miljø

Eksportfinans har som mål å ivareta klima og miljøhensyn gjennom konkrete mål og tiltak for direkte påvirkning gjennom egen virksomhet og indirekte gjennom forvaltningen av virksomheten.

Dette gjøres blant annet gjennom å:

- tenke miljø som er en naturlig og integrert del av virksomheten i Eksportfinans
- tilfredsstillende miljøkrav og reguleringer fra offentlige myndigheter
- identifisere og redusere mulige kilder til forurensning
- etterstrebe en effektiv bruk av energi og minimum bruk av forbruksmaterialer
- ha gode retningslinjer for den daglige virksomheten
- sørge for kontinuerlig og regelmessig opplæring av ansatte og informasjon til andre interessenter

De viktigste interessentene for Eksportfinans miljøarbeid er

- alle ansatte inkludert midlertidig ansatte og konsulenter, samt styret
- alle forretningsforbindelser, herunder utlånskunder, kontakter innen norsk og internasjonalt bank- og finansvesen og myndigheter
- leverandører av varer og tjenester til Eksportfinans
- eieren av selskapets kontorlokaler og leverandør av kantinetjenester

Miljøarbeidet i Eksportfinans skal kontinuerlig vedlikeholdes og forbedres. Selskapet skal til enhver tid tilfredsstillende kravene som stilles for sertifisering som Miljøfyrtårnsbedrift.

Det skal utarbeides en årlig risikovurdering for håndtering av risikofaktorer knyttet til det indre og ytre miljø med tilhørende handlingsplan for vesentlige risikofaktorer. Basert på denne skal det utarbeides årlige mål for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet. Disse skal vedtas av Kontaktutvalget og følges opp jevnlig i utvalgets møter.

Risikovurdering og HMS mål er dokumentert i separate dokumenter.

Denne miljøpolicyen med tilhørende risikovurdering og mål skal offentliggjøres på selskapets intranett.

Eksportfinans har sørget for at retningslinjene gitt i OECD-anbefalingen om felles tilnærming til miljøet og offentlig støttede eksportkreditter³ ble fulgt for all kontraktsfinansiering. Selskapet vil, når det er nødvendig, samarbeide med andre finansinstitusjoner og involvere den nødvendige eksterne kompetansen for å sikre overholdelse av retningslinjene.

Eksportfinans har som mål å ta hensyn til de miljømessige konsekvensene av sin virksomhet. Selskapet motiverer sine ansatte til å ha et miljøvennlig tankesett i sitt daglige arbeid og gir sine ansatte innsikt og rammeverk som kreves for å inkludere slike hensyn.

³ OECD Common Approaches on the Environment and Officially Supported Export Credits, tilgjengelig på OECDs hjemmesider <http://www.oecd.org/trade/topics/export-credits/>

5.5 Retningslinjer mot korrupsjon

Selskapets anti-korrupsjonsretningslinjer viser Eksportfinans' holdning til bekjempelse av korrupsjon. Retningslinjene er basert på norsk lovgivning og er i tråd med OECDs handlingserklæring om bestikklser og offentlig støttede eksportkreditter⁴.

Korrupsjon er definert i straffeloven §§ 387 til 389. Korrupsjonsbegrepet i strafferetten omfatter det å bestikke eller ta imot bestikklser i form av penger, gaver eller tjenester. Det er ikke et entydig begrep, og omfatter i sin vide forstand også det å påvirke andre til å utføre arbeidet sitt på en bestemt måte, såkalt påvirkningshandel.

1. Eksportfinans skal informere relevante interessenter om de strafferettslige konsekvensene av bestikklser, jf. bestemmelsene i straffeloven §§ 387 til 389.
2. Eksportfinans skal kreve at eksportører erklærer at verken de eller noen som handler på deres vegne i transaksjoner, har vært eller vil være involvert i bestikklser i forbindelse med transaksjonen.
3. Eksportøren/søkeren skal oppgi om det er andre personer eller selskaper som opptrer på deres vegne i transaksjonen, og i så fall deres oppdrag og kompensasjon. I tilfeller der en provisjon e.l. vil bli betalt via andre kanaler enn direkte fra kjøper til selger, skal søkeren levere en erklæring om at formålet med betalingen er å dekke relevante bidrag og at kompensasjonen ikke inkluderer betaling for tjenester som omfattes av korrupsjonsbegrepet i straffeloven, jf. §§ 387 til 389.
4. Eksportfinans skal be eksportøren bekrefte at verken de eller noen som handler på deres vegne i transaksjonen er navngitt på Verdensbankens eller de regionale utviklingsbankenes lister over selskaper som er svartelistet på grunn av korrupsjon.
5. Eksportfinans skal be om informasjon om eksportører eller noen som handler på deres vegne i transaksjonen a) er siktet for korrupsjon, eller b) har blitt dømt for korrupsjon i en nasjonal domstol i løpet av de siste fem årene, eller c) har hatt nasjonale administrative tiltak iverksatt på grunn av korrupsjon de siste fem årene. Slike tiltak kan for eksempel være flytting av ansatte som har vært involvert i korrupsjon, implementering av et internt kontrollsystem, gjennomføring og publisering av resultatene fra tilsyn som har som mål å forhindre korrupsjon.
6. Eksportfinans skal undersøke nærmere om elementer i 3, 4 eller 5 eller andre sider av saken gir grunn til mistanke om korrupsjon. Før slike undersøkelser settes i gang, skal garantistene i saken om mulig informeres.
7. Eksportfinans skal kontrollere om interne forebyggende tiltak er iverksatt, håndhevet og dokumentert i selskaper som er dømt/blitt gjenstand for en avgjørelse som beskrevet i pkt. 5 b) og c) ovenfor.
8. Når det er god grunn til å mistenke korrupsjon før en søknad er godkjent, vil Eksportfinans iverksette nødvendige og relevante tiltak. Dette kan for eksempel innebære suspensjon fra søknadsbehandlingen mens en utvidet undersøkelse gjennomføres. Hvis den utvidede

⁴ OECDs handlingserklæring om bestikklser og offentlig støttede eksportkreditter er tilgjengelig på OECD-nettstedet

etterforskningen konkluderer med at det er god grunn til å mistenke korrupsjon, vil søknaden bli avslått.

9. Når det er god grunn til å mistenke korrupsjon etter at en søknad er godkjent, vil Eksportfinans iverksette nødvendige og relevante tiltak, inkludert en utvidet etterforskning av saken. Eventuelle garantister vil om mulig bli informert og relevante tiltak vil bli vurdert. Slike tiltak kan omfatte stans av utbetalingen av lånet eller krav om tilbakebetaling av lånet.
10. Når det er god grunn til å mistenke korrupsjon, kan Eksportfinans informere Nærings- og fiskeridepartementet og/eller Økokrim (Norsk myndighet for etterforskning og tiltale av økonomisk og miljømessig kriminalitet) eller rapportere saken til politiet.

5.6 Retningslinjer for corporate governance

Eksportfinans adheres to the Norwegian code of practice for corporate governance to the extent possible. The code was updated on October 14, 2021, after several years without changes.

Eksportfinans is also compliant with the requirements of section 3-3b of the Norwegian accounting act. Rules regarding corporate governance of financial institutions operating in Norway are to a large extent laid down in national legislation. In addition, Eksportfinans is subject to the international regulations that apply to issuers of bonds in other jurisdictions.

1. Implementation and reporting on corporate governance

In the board of directors' opinion, Eksportfinans is performing sound corporate governance in accordance with the Norwegian code of practice. Below is a description of how Eksportfinans is adapting to the different areas of corporate governance as defined in the code of practice, based on the "comply or explain principle". For more information on the Norwegian code of practice see www.nues.no.

2. Business

According to its articles of association, Eksportfinans' objective is to conduct financing operations to the export sector. In addition, operations may include financing as approved or requested by Norwegian authorities and the municipal sector. The financing is provided in accordance with the license and articles of association and applicable Norwegian law, in addition to decisions by and guidelines from the board. The articles of association also provide for the operation of the company, and are available on the company's website.

Eksportfinans has not submitted new loans since 2012. The current strategy is to actively manage the existing portfolio of assets, liabilities and other commitments, with the overall objective of maintaining company value.

The board has defined clear objectives, strategies and risk profiles for the company's business activities, and aims to create shareholder value in a sustainable manner to the extent possible given the current strategy. The board's annual strategy process forms the basis for the strategic plan for the company, referred to in the annual report. This plan includes financial, social and environmental considerations.

The company's guidelines for sustainability are approved by the board of directors on an annual basis. They comprise ethical guidelines, whistle blowing routines, health, environment and safety guidelines, environmental awareness and measures against corruption and money laundering. Issues covered by the ethical guidelines are legal compliance, conflicts of interest, relationships with clients and suppliers, equality and anti-discrimination, confidentiality, the duty to provide correct and timely information, media statements, securities trading, insider trading, whistle blowing and other relevant issues related to private finances. These guidelines on corporate governance also form an integral part of the guidelines for sustainability. In 2021, Eksportfinans was recertified as an eco-lighthouse, Norway's leading certificate for companies that want to document their environmental efforts and show social corporate responsibility. The recertification concluded that the company is compliant with new industry-specific criteria relating to sustainability in the financial sector. For more information please see www.eksportfinans.no.

3. Equity and dividends

The board regularly reviews the capital structure of Eksportfinans in relation to the company's objective, strategy and risk profile. The target core capital adequacy ratio and other relevant key figures are published in the company's Pillar 3 reporting on its website.

The board proposes dividends to the annual general meeting based on the capital situation of the company and other relevant factors. Due to the company's situation, only very limited dividends have been disbursed to the shareholders since 2011. The company is over-capitalized and the board will continue its attempts to optimize the capital structure going forward. In 2019 the Norwegian Financial Supervisory Authority declined an application to pay out capital to the owners. The board has filed a complaint that is still being processed by the Ministry of Finance. In May 2022 the company sent a new application to the Norwegian FSA requesting to disburse NOK 3 billion of its surplus capital based on a further improvement in the risk situation. This amount includes the NOK 1 billion applied for previously. No reply has been received from the Norwegian FSA by February 2023.

4. Equal treatment of shareholders

Eksportfinans has one class of shares, where each share counts for one vote. The shares are not listed on a stock exchange.

The articles of association do not include any provision entitling the board of directors to make a decision to buy back or issue Eksportfinans' shares on behalf of the company, nor is there any other written authorization granting the board this right.

5. Shares and negotiability

The Norwegian code of practice states that the company should not limit any party's ability to own, trade or vote for shares in the company. Eksportfinans is not complying with this recommendation due to the following:

- Paragraph 2 of the articles of association states that only banks and the Norwegian state can own shares in Eksportfinans. The board does not have authority to approve share transfers.
- A shareholder agreement exists between the major and some of the minor shareholders, giving them mutual rights of first refusal in the event that any one of them should desire to dispose of their shares in the company.
- Norwegian law requires that the authorities shall be notified about transactions regarding the acquisition of over 10, 20, 30 or 50 percent of the shares of a financial institution.

6. General meetings

In accordance with the articles of association, the annual general meeting is held before the end of April each year. The articles of association also state that the notification, including comprehensive documentation should be sent to the shareholders no later than two weeks before the meeting. Board members, the chairman of the nomination committee and the company auditor participate at the annual general meeting. The general meeting elects an independent chairperson to lead the meeting, normally the head of the nomination committee.

The company provides procedures for voting on each individual matter, including on each individual candidate nominated for election. In the absence of representation at the general meeting, shareholders may issue proxies to third-parties on pre-designed forms.

7. Nomination Committee

As specified in the articles of association, Eksportfinans has a nomination committee that nominates candidates to the board including its chairperson and deputy chairperson, and to the nomination committee itself. It also suggests remuneration to the members of these bodies.

The nomination committee is elected by the general meeting and consists of three representatives from the shareholders and one independent representative who is also the chairperson of the committee. The members of the nomination committee are not members of the board.

The nomination committee communicates with shareholders, the board and executive personnel in order to evaluate relevant candidates to the board and nomination committee. It shares its grounds for the different nominations with the annual general meeting following a thorough assessment of Eksportfinans' need for expertise, capacity and diversity.

8. Board of directors: composition and independence

In accordance with the act on financial companies and paragraph five of the articles of association, the board of directors is elected by the general meeting based on recommendations made by the nomination committee. One board member and one observer with alternates are elected by and among the employees. The board of directors shall have a minimum of five members. At December 31, 2022 the board had three members representing owner banks, two independent members and one member elected among the employees. Board members are elected for a term of one year, with the exception of members elected by the employees who serve two-year terms. In 2022 the participation rate at board meetings was close to 100 percent.

Eksportfinans adheres to the EBA/ESMAs Guidelines on the assessment of the suitability of the members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/68/EU. The company also complies with the Norwegian regulation stating that boards with five members elected by the shareholders should consist of minimum two persons of each gender. Diversity, independence, competence and independence of mind among the board members are discussed in the nomination committee and in the board itself. Each board member's background is listed in the annual report and on the corporate website.

9. The work of the board of directors

Eksportfinans' board has established a set of instructions for its undertakings and procedures, as well as instructions for the CEO and all major areas of operations. The instruction for the board includes clear internal allocation of responsibilities and duties and procedures for the handling of conflicts of interest and agreements with related parties. These include the requirement to obtain an independent valuation.

Eksportfinans has a number of ongoing business transactions with its owner banks, which can be characterized as closely related parties. Material transactions with related parties are listed in note 26 to the financial statements in the annual report for 2022. All transactions are of a business nature, and conducted at market terms. It is the board's assessment that the recommendation in the Norwegian code of practice to obtain an independent valuation of this type of transactions is not required because it falls under activities that can be characterized as ongoing business. As of 2021 it has been included in the board's instructions that the board shall, in general, approve agreements with related parties, and that an independent valuation shall be obtained. Any such agreements will be included in the annual report.

Guidelines for the handling of potential conflicts of interest between board members and/or executive management have been implemented. In addition, the company's ethical guidelines, applicable to the board and the management specifically, state that conflicts of interest shall be avoided, and that each employee is obliged to inform their immediate superior as soon as they become aware that an impartiality conflict might arise. Furthermore, board members are subject to the statutory impartiality and insider considerations incorporated in Norwegian law.

The board defines clear objectives, strategies and risk profiles for the company's business activities, and receives monthly reports on developments in relation to budgets, plans and risk management. As of 2019, the board serves as the company's audit committee and risk committee.

The board's remuneration committee consists of three members of the board, including the employee's representative, all appointed for one-year periods. The committee ensures that Eksportfinans at any given time practices guidelines and frameworks for a compensation scheme that will apply to the whole company in general and for certain specified categories of employees including, in particular, the management. The work of the nomination committee is reported in the annual report.

The board evaluates its competence and performance annually, whereupon a report is issued to the nomination committee.

10. Risk management and internal control

Risk management is a key element of Eksportfinans' operations. Eksportfinans' board has set a comprehensive risk policy for all major risk areas, including detailed risk limits. The board receives monthly reports including the status of all major risk areas, in addition to a comprehensive quarterly risk report. This forms the basis for board discussions on risk management. The board regularly assesses risk and overall capital needs. In addition, it liaisons with the risk control functions in the company, reviews the risk policies at least annually and monitors the compliance with these policies. Predefined risk related issues regularly appear on the agenda of the board meetings.

Eksportfinans complies with Norwegian internal control regulations (internkontrollforskriften). Eksportfinans' internal auditor ensures that risk analysis is conducted and that the activities are in accordance with external regulations, approved strategies and guidelines. The internal audit is an integrated part of the management and planning process. The internal auditor conducts a comprehensive risk workshop on an annual basis, during which the risk factors perceived as most important are identified and discussed. The workshop leads to an action plan with regards to the handling of major risk factors. The results of the workshop are reported to the board. Both management and the rest of the organization participate in the risk workshop in order to enhance the overall focus on risk in the company.

Eksportfinans' financial reporting is led by the chief financial officer and includes guidelines for monthly, quarterly and annual reporting on the basis of internal and external requirements and risk assessments related to financial reporting. The financial reporting is ensured to be in line with prevailing legislation, accounting standards and current accounting principles. A number of control measures have been prepared in connection with the finalization of such information, including general assessments of reasonableness, probability tests and detailed reconciliation controls.

All financial reporting from Eksportfinans is considered by the board of directors. The annual accounts are approved at the annual general meeting.

11. Remuneration of the board of directors

In accordance with the articles of association, remuneration to the different elected officers is proposed by the nomination committee based on an assessment of responsibility, expertise and allocated time. On this basis the fees are set by the annual general meeting. The remuneration is independent of results and does not include any form of options or bonuses. Details on the remuneration to board members are found in note 27 to the financial statements in the annual report for 2022.

12. Salary and other remuneration for executive personnel

The board determines the remuneration to the chief executive officer and sets the limits for compensation to other executive personnel. In accordance with Norwegian legislation, the board has set clear and relatable guidelines for the remuneration of executive personnel. These are reviewed annually and are designed to contribute to the company's strategy, long-term interests and financial viability. Eksportfinans does not have remuneration schemes based on the share value of the company. For a more detailed description of the remuneration policy, see the corporate website.

13. Information and communication

The board has set guidelines to ensure relevant, up-to-date and identical information to shareholders, financial investors and other actors in the international capital markets. The market is updated through annual and interim reports published on the corporate website.

Eksportfinans has decided not to have set guidelines for communicating with shareholders other than through the general meetings. However, financial information and other corporate information is forwarded to the shareholders at release.

14. Take-overs

Eksportfinans has defined guiding principles on how it will react in the case of a take-over bid situation. The limited number of shareholders, the limitation in the articles of association on ownership eligibility and the agreement between certain shareholders providing for mutual rights of first refusal in the event that any one or more of them desire to dispose of its shares in the company will help ensure equal treatment of shareholders and timely and relevant information if such a situation should occur.

15. Auditor

Eksportfinans has an independent external audit, conducted by auditors who act according to the recommendations set out in the Norwegian code of practice for corporate governance. Also, the internal audit is conducted by an independent auditor.

The external auditor participates at the board's resolving of the annual accounts and internal control issues and has annual meetings with the board without the administration being present. Guidelines have been established for the relationship with the external auditor. These include limitations on the type of additional services that can be performed, and approval of fees. The annual general meeting elects the external auditors and approves their remuneration.