

## Godtgjørelsesordning for Eksportfinans ASA

<b>Tittel</b>	Godtgjørelsesordning
<b>Vedtatt av</b>	Styret
<b>Dato</b>	07.05.2024
<b>Revisjonsfrekvens</b>	Årlig
<b>Dokumenteier</b>	HR
<b>Klassifisering</b>	Ekstern
<b>Tilhørende dokument</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erklæring for 2023</li> </ul>

### Endringslogg

Dato	Versjon	Beskrivelse	Endret av	Vedtatt av
07.05.2024	1.5	Årlig oppdatering	HR, juridisk, compliance	Styret
01.06.2023	1.4	Årlig oppdatering, tilpasset for å reflektere endringer i Finansforetaksforskriften	HR, compliance	Styret
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

## INNHold

1	OMFANG OG FORMÅL.....	3
2	GJELDENE REGELVERK.....	3
3	BESLUTNINGSPROSESS.....	3
4	GODTGJØRELSE .....	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 («Ordnings») 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 tilpasset Eksportfinans størrelse og organisering og virksomhetens art, omfang og kompleksitet.

Ordningsen 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 motvirke for høy risikotaking. Ordningen skal også bidra til å unngå interessekonflikter.

Styret skal fastsette og regelmessig evaluere prinsippene for godtgjørelsesordningen og ha ansvar for å overvåke praktiseringen av den. Ordningen blir gjennomgått på årlig basis av styret, og gjøres tilgjengelig på selskapets hjemmesider.

Godtgjørelsen til direktør for risikostyring og compliance skal være underlagt direkte tilsyn av styret.

Ordningsen gjelder for alle ansatte, og inneholder særlige regler for

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

## 2 GJELDENE 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" \(EBA/GL/2021/04\)](#)

Det blir også tatt hensyn til «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel», fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022.

## 3 BESLUTNINGSPROSESS

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 gjennomgå hvordan ordningen praktiseres med jevne mellomrom. En skriftlig erklæring om praktisering av ordningen (se eget dokument) skal årlig 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 selskapet generelt, og for særskilte kategorier av ansatte, inkludert ledelsen, spesielt.

## 4 GODTGJØRELSE

### 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. Selskapets godtgjørelser skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende, og samfunnets forventninger skal tas med i betraktning.

Styret skal vurdere og godkjenne de ulike elementene i godtgjørelsesplanen som en helhet. Styret skal 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 for tiden av følgende:

- Administrerende direktør
- 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. 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 godtgjørelsen skal primært fastsettes på bakgrunn av relevant erfaring og avtalte arbeids- og ansvarsoppgaver. Den faste andelen 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. Opptjening av variabel godtgjørelse skal ikke overstige 50 prosent av den faste godtgjørelsen. All variabel godtgjørelse skal gjenspeile bærekraftige og risikotilpassede prestasjoner, samt prestasjoner utover det som kreves for å oppfylle avtalte arbeids- og ansvarsoppgaver.

#### 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 fordeling av kapital<sup>1</sup>. 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.

---

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

- 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 ikke overstige seks måneders fast lønn. Dersom bonusen tilbys i kombinasjon med annen ytelsesbasert variabel godtgjørelse (se nedenfor) skal total opptjent godtgjørelse ikke overstige seks måneders fast lønn.
- 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.
- Opptjening av variabel, prestasjonsbasert godtgjørelse i løpet av et år skal ikke overstige seks måneders fast lønn. Dersom slik godtgjørelse tilbys i kombinasjon med retention bonus skal total opptjent variabel godtgjørelse 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.
- Metoden for måling av resultater som legges til grunn for beregning av variable godtgjørelselementer skal justere for alle former for eksisterende og fremtidige risikoer og det skal tas hensyn til kostnadene til nødvendig kapital og likviditet.

#### 4.3.2.3 Utbetaling av variabel godtgjørelse

Utbetaling av prestasjonsbasert variabel godtgjørelse til ledende ansatte som er opptjent før 2023 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 årene. Variabel godtgjørelse som opptjenes fra og med 2023 kan utbetales året etter opptjeningsåret.

Utbetaling av utsatte andeler av variabel godtgjørelse opptjent før 2023, og som er omtalt i avsnittet over, er gitt under forutsetning av en årlig ex post risikovurdering. Variabel godtgjørelse kan bare utbetales dersom det er bærekraftig sett i lys av Eksportfinans' finansielle situasjon, og berettiget ut fra selskapets, avdelingens eller den aktuelle medarbeiderens ytelse. Eksportfinans har etablert

særskilte kriterier for reduksjoner, eventuelt rett til å kreve tilbakebetaling av variabel godtgjørelse, inkludert retention bonuser. Disse kriteriene 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 utbetalte andeler av variabel godtgjørelse fra tidligere år kan bli tilbakeholdt eller krevet tilbake 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 beløpet for slik reduksjon eller tilbakekreving.

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

Pensjonsytelser til ledelsen skal være basert på samme prinsipper som for øvrige ansatte.

Selskapets ytelsesbaserte pensjonsordning er avviklet i sin helhet både for aktive medlemmer og pensjonister med virkning fra 1. januar 2024. Selskapet har nå kun innskuddsbasert pensjon.

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

Ved fremtidige ansettelse av ledende ansatte vil pensjonsalderen settes til 70 år i tråd med den internt avtalte pensjonsalderen og arbeidsmiljøloven. Enkelte medlemmer av selskapets ledelse har tidligere inngåtte arbeidsavtaler med lavere pensjonsalder.

#### 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 nedbemanning 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 basis<sup>2</sup>. Egenevalueringen i april 2024 viste at ingen av Eksportfinans' ansatte eller tillitsvalgte, foruten selskapets ledelse, har 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 risikostyring<sup>3</sup>.

Ingen tillitsvalgte i Eksportfinans mottar variabel godtgjørelse. Kun en medarbeider anses å ha kontrollansvar i Eksportfinans, nemlig direktør for risikostyring og compliance.

---

<sup>2</sup> Egenevalueringen er basert på kvalitative og kvantitative kriterier som beskrevet i The Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014

<sup>3</sup> Rundskriv nummer 2/2020 om godtgjørelse i finansnæringen kapittel 3.1.3



## **LEDERLØNSERKLÆRING FOR 2023 – EKSPORTFINANS ASA**

Styret bekrefter at selskapets retningslinjer for godtgjørelse, som sist ble godkjent av styret i juni 2023, ble fulgt i 2023. Det ble ikke foretatt noen nyansettelser i 2023.

Basert på en grundig evaluering av operasjonell risiko som følge av selskapets spesielle situasjon etter 2011 og den pågående nedbyggingen av selskapet, har styret besluttet å tilby en incentivordning i form av variabel godtgjørelse til selskapets ansatte i tråd med gjeldende regelverk.

Det gis retention bonus til en begrenset gruppe nøkkelpersoner, begrenset oppad til 4,5 månedslønner.

I tillegg er det etablert en prestasjonsbasert bonusordning for alle ansatte, vedtatt av styret i 2023. For en nærmere beskrivelse av ordningen vises det til punkt 4.3.2.2 i godtgjørelsesordningen. Tildeling av bonus skal baseres på prestasjoner i minst to år, med 2023 som første opptjeningsår. Første ordinære tildeling under ordningen blir dermed i 2025.

Basert på gode resultater og prestasjoner i 2023 besluttet styret å bevilge en diskresjonær engangsbonus til alle ansatte, inkludert ledelsen, som ble utbetalt i mars 2024. Rammen ble satt til 1,25 månedslønn.

I tråd med retningslinjene skal det totale beløpet for opptjening av variabel godtgjørelse i form av retention bonus og/eller prestasjonsbasert bonus ikke overstige seks måneders lønn. Dette er fulgt i 2023.

Det har ikke vært hendelser som har medført reduserte utbetalinger av variabel godtgjørelse i 2023 eller tidligere.

Selskapets pensjonsordninger ble endret i 2023. Med virkning fra 1.1.2024 er selskapets ytelsesordning avsluttet for alle aktive medlemmer og pensjonister, og det er utstedt fripoliser. Aktive medlemmer av ytelsesordningen, inkludert medlemmene av ledergruppen, er overført til selskapets innskuddspensjonsordning. I forbindelse med overgangen er det avtalt en kompensasjonsordning i form av månedlige utbetalinger til alle tidligere medlemmer av ytelsesordningen.

Det ble videre inngått avtaler med medlemmer av ledergruppen og tidligere ansatte med oppsatte rettigheter om oppgjør av pensjonsplaner som inkluderte lønn ut over 12G. Oppgjøret ble gjennomført i form av engangsutbetalinger. Fra og med 2024 vil ingen tjene opp rett til pensjon av lønn over 12G i selskapet. For nærmere informasjon, se note 27 til årsregnskapet for 2023.

Det bekreftes at godtgjørelse til medarbeidere med kontrolloppgaver er uavhengig av resultatene i den delen av virksomheten som de kontrollerer.