

Retningslinje for godtgjørelse



Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|---|
| 1 | Formål..... | 3 |
| 2 | Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse | 3 |
| 2.1 | Generelt..... | 3 |
| 2.2 | Særlige regler for visse grupper ansatte | 4 |
| 2.2.1 | Selskapets ledende ansatte | 4 |
| 2.2.2 | Ansatte som har vesentlig påvirkning på selskapets risikoeksponering | 4 |
| 2.2.3 | Ansatte med kontrollopgaver | 4 |
| 2.2.4 | Tillitsvalgte..... | 4 |
| 2.3 | Godtgjørelsesutvalg..... | 4 |
| 2.4 | Interessekonflikter | 4 |
| 3 | Godtgjørelsesformer | 5 |
| 4 | Internkontroll | 5 |
| | Vedlegg 1: Oversikt over «ledende ansatte» mv. | 6 |

1 Formål

Denne retningslinjen har som formål å sikre at Verd Boligkredits (Selskapets) godtgjørelsesordning fremmer god styring og kontroll av selskapets risiko, motvirker høy risikotaking og bidrar til å minimere interessekonflikter. Enhver incentivordning i selskapet skal være innrettet slik at den fremmer langsiktighet og ansvarlighet blant medarbeidere. Retningslinjen sikrer også at selskapets godtgjørelsesordning er i tråd med regulatoriske krav.

Retningslinjen skal gjelde for alle medarbeidere, og alle former for godtgjørelse. Det er ikke fastsatt egne regler for ledende ansatte, personer med kontrollansvar eller personer med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikokonstruksjon. Bakgrunnen for dette er at ingen ansatte i Verd mottar variabel godtgjørelse som er ytelsesbasert eller på nivåer som reiser problemstillinger som ordningen søker å motvirke, herunder interessekonflikter, se punkt 2.4.

Godtgjørelsesordningen er utformet i samsvar med forskrift av 9. desember 2016 nr. 1502 om finansforetak og finanskonsern, herunder kapittel 15 om godtgjørelsesordninger i finansforetak, samt Finanstilsynets rundskriv 02/2020 om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond.

Retningslinjen inneholder underkapitler om hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse, godtgjørelsesformer og internkontroll.

Retningslinjen er fastsatt av styret, og kan kun endres av styret. Styret skal rådføre seg med selskapets administrasjon før eventuell beslutning om endring eller avslutning. Retningslinjen og godtgjørelsesordningen skal revideres minst årlig av styret.

Avvik fra retningslinjen skal rapporteres til styret.

Retningslinjen er en av de sentrale styringsdokumentene som angir føringer for foretakets virksomhet, og må ses i sammenheng med foretakets forretningsstrategi og underliggende operativ dokumentasjon som policyer, retningslinjer, guider, instruksverk, stillingsbeskrivelser, håndbøker med mer.

2 Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

2.1 Generelt

Selskapets godtgjørelser skal være forankret i selskapets forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med dets risikotoleranse og langsiktige interesser.

Alle som jobber for selskapet er fast ansatt i Verd Boligkredit AS, og får sin faste inntekt basert på sine stillinger der.

Hovedprinsippene for selskapets godtgjørelsesstrategi skal likevel være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme selskapets langsiktige evne til å tilby selskapets kundemålgrupper finansielle tjenester og produkter på konkurransedyktige vilkår.
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med risiko, og motvirke risikotaking i strid med gjeldende lovgivning, fastsatte retningslinjer og rammer.
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med gjeldende eksternt og internt regelverk, så vel som selskapets prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

2.2 Særlige regler for visse grupper ansatte

Styret skal etter § 15-3 i forskrift om finansforetak, kap. 15 om godtgjørelsesordninger, sørge for at selskapet definerer hvilke stillinger og stillingskategorier som er å anse som:

1. Selskapets ledende ansatte
2. Ansatte som har vesentlig påvirkning på selskapets risikoeksponering
3. Ansatte med kontrollopgaver
4. Tillitsvalgte

Vedlagt (vedlegg 1) følger en liste over stillingskategorier som omfattes av første til fjerde ledd. Listen skal til enhver tid holdes à jour og skal revideres minst en gang i året. Listen skal også revideres i forbindelse med endringer i organisasjonsstrukturen eller i godtgjørelsesordningen som kan påvirke listens riktighet.

2.2.1 Selskapets ledende ansatte

Med «ledende ansatte» menes foretakets administrerende direktør. Medarbeidere som omfattes av begrepet «ledende ansatte» anses som særskilte medarbeidere.

2.2.2 Ansatte som har vesentlig påvirkning på selskapets risikoeksponering

Selskapets fullmaktsmatrise og virksomhetsstyringsmodell innebærer at alle beslutninger av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering fattes av administrerende direktør eller styret. Det er etter styrets vurdering derfor ingen ansatte eller innleid personell som har vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering.

2.2.3 Ansatte med kontrollopgaver

Med «ansatte med kontrollopgaver» menes risiko- og complianceansvarlig. Medarbeidere med kontrollansvar anses som særskilte medarbeidere. Innleid riskmanager i selskapet er complianceansvarlig og anses dermed som særskilt medarbeider.

2.2.4 Tillitsvalgte

Som tillitsvalgte menes medlemmer (inkludert varamedlemmer) i Verds styre og valgkomité. Godtgjørelse til styremedlemmer og medlemmer av valgkomité fastsettes av generalforsamlingen, jf. asl. §6-10. Styrets og valgkomiteens medlemmer mottar ikke variabel godtgjørelse.

2.3 Godtgjørelsesutvalg

Dagens virksomhet og omfang innebærer at selskapet ikke har behov for å opprette et godtgjørelsesutvalg.

2.4 Interessekonflikter

Potensielle interessekonflikter og ulike tiltak for å motvirke slike er identifisert i selskapets retningslinjer for interessekonflikter. I forbindelse med godtgjørelsesordningen er hovedtiltaket at ingen ansatte mottar fast godtgjørelse i henhold til stillingsnivå og ansvar. Ytelsesbasert godtgjørelse er ikke etablert. Det finnes heller ikke bonusordning. På dette grunnlag anser styret det slik at godtgjørelsesordningen som sådan ikke er egnet til å skape, men heller å dempe mulige interessekonflikter i Verd.

3 Godtgjørelsesformer

Verd Boligkredits godtgjørelsesformer består for tiden av hovedelementene fastlønn, pensjons- og forsikringsordninger og naturalytelser. Fastlønnen består av den faste avtalte årslønn, og blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året. Fastlønnen skal være konkurransedyktig og reflektere den enkelte ansattes ansvar og prestasjoner.

Verd Boligkredditt tilbyr sine ansatte innskuddspensjonsavtale på 7 prosent av lønn fra 0-7,1G og 25,1 prosent fra 7,1G-12G. I tillegg dekker foretaket risikoforsikring som omfatter uførhet og barnepensjon for de som inngår i innskuddsordningen. I tillegg har alle ansatte i Verd Boligkredditt personalforsikring (herunder gruppeliv- og ulykkesforsikring samt reiseforsikring) og helseforsikring.

Verd Boligkredditt skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis. I dag tilbys naturalytelser som avis, mobil, hjemmekontor og lån med pant i bolig på gunstige vilkår, ihht gjeldende skatteregler.

4 Internkontroll

Selskapet skal minst en gang i året foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen. Selskapet skal utarbeide en skriftlig rapport til årlig gjennomgang. Rapporten skal gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner. Rapporten skal sendes Finanstilsynet på forespørsel.

VEDLEGG 1: OVERSIKT OVER «LEDENDE ANSATTE» MV.

Oversikt over «ledende ansatte», «ansatte med kontrolloppgaver» og tillitsvalgte:

| Stilling | Stillingskategori |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Administrerende direktør | Ledende ansatt |
| Riskmanager/complianceansvarlig | Ansatt med kontrolloppgaver |

VEDLEGG 2: ORGANISASJONSKART

