

Styret vil legge følgende retningslinjer for kompensasjon frem for avstemming på generalforsamlingen i henhold til allmennaksjeloven paragraf 6-16a:

## «Styrets retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte»

### Endringer i årets retningslinjer

Retningslinjene er oppdatert med endringer både i fastlønn og variabel godtgjørelse sammenlignet med det som ble fremlagt på ordinær generalforsamling 2022.

### 1. Retningslinjer for regnskapsåret 2022

Styret foreslår følgende retningslinjer for behandling på ordinær generalforsamling våren 2023.

Selskapets samlede godtgjørelsesordninger skal fremme adferd som bygger ønsket kultur i forhold til prestasjons- og resultatorientering, samtidig som den skal være nøytral, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsnedsettelse, kulturell bakgrunn, religiøs overbevisning eller seksuell legning. Samlet godtgjørelse skal bidra til at selskapet tiltrekker seg og beholder ansatte med ønsket profil med hensyn til egenskaper, kompetanse og erfaring. Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter samt opprettholde lønnsomhet over tid.

Lederlønningene skal til enhver tid fastsettes hensyntatt selskapets økonomiske situasjon, de skal ikke være lønnsledende, men samtidig være konkurransedyktig. Lønnsystemet skal være enkelt å forklare og administrere og være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres.

Lønnsystemet skal være i samsvar med bl.a. selskapets lønnspolitikk og etiske retningslinjer.

Godtgjørelsespolitikken er designet for å:

- Bidra til forretningsstrategien, langsiktige interesser og bærekraft i selskapet
- Styrke de felles interessene til ansatte i Komplet Bank og aksjonærene
- Gjenspeile selskapets samlede resultat og økonomiske resultater
- Vær konkurransedyktig og tilpasset lokale markeder

Selskapets godtgjørelsesordninger skal være tilpasset innenfor de bestemmelser som til enhver tid følger av finansforetaksloven kapittel 15 med forskrifter, Allmennaksjeloven §6-16 a og b, Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelser for ledende personer samt annet gjeldende regelverk for godtgjørelsesordninger i banker.

Styret fastsetter godtgjørelsen for administrerende direktør. Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen for øvrige ledende ansatte i samråd med styrets leder. Som ledende ansatte regnes selskapets ledergruppe. Det er kun ledende ansatte som inngår i bonusordningen for 2022.

Komplet Banks godtgjørelsesrammeverk er knyttet til selskapets strategi og verdier. Ytelse blir evaluert i to dimensjoner: oppnådde mål, og måten måloppnåelsen skjer på. Dette er kjernen i Bankens verdibaserte ytelseskultur og betyr at måloppnåelse og adferd vektles like mye når vi anerkjenner og belønner individuell ytelse.

Måloppnåelsen (virksomhetsleveranse) er definert gjennom selskapets resultat holdt opp mot målsetninger. For den kvantitative delen av variable godtgjørelser er det satt klare kriterier for hva som er minimum måloppnåelse og tidspunkt for når målene skal være oppfylt. For resultat- og balanse mål er det en direkte sammenheng med selskapets planer og mål. Bærekraftsmålene understøtter bankens planer, og det er satt klare kriterier for hva som er måloppnåelse.

Krav til lederadferden er forankret i Kompletts Banks verdier og ledelsesprinsipper. Banken ønsker å utvikle et sterkt lederskap med en kultur som reflekterer våre verdier og som driver selskapets mot langsiktige og bærekraftige mål. Vurdering av måloppnåelse for lederadferd er diskresjonære og baserer seg i utgangspunktet i en vurdering av lederes resultater og adferd.

## 1.1 Beslutningsprosess

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år i henhold til Allmennaksjeloven § 5-6 jf. § 6-16a.

Styret har nedsatt et godtgjørelsesutvalg, hvis ansvar er å forberede og foreslå for styret Kompletts Banks godtgjørelsesordning og sikre at denne bidrar til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med Bankens risiko, motvirker høy risikotaking og bidrar til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningen utformes etter de til enhver tid gjeldende krav for finansforetak i lov og forskrift. Godtgjørelsesutvalget innstiller kriterier og styret beslutter kriterier for variable godtgjørelse.

## 2. Godtgjørelse til ledende ansatte

### 2.1 Sammensetningen av godtgjørelse

Godtgjørelse for ledende ansatte kan bestå av følgende elementer:

Godtgjørelses element	Målsetning	Tildeling og nivå	Kriterier	Sammensetning av total godtgjørelse
<b>Selskapets ledergruppe</b>				
<b>Fastlønn</b>	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Vi tilbyr grunnlønnsnivåer som er tilpasset og differensiert i henhold til individets ansvar, ytelse og bidrag til selskapets mål. Nivået er konkurransedyktig i markedene vi opererer i.	Basislønnen er normalt gjenstand for årlig gjennomgang basert på en evaluering av den enkeltes ytelse og bidrag til selskapets mål.	60%
<b>Tegningsretter</b>	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Utvalgte ansatte tildeles tegningsretter som gir en rett, men ikke en plikt til å kjøpe aksjer i selskapet. Tildeling av tegningsretter skjer på individuell basis, til en gitt pris («exercise price») og definert dato for når tegningsretter fristilles («vesting date»)	Ikke prestasjonsbasert. Krav om å stå i uoppsagt stilling på «vesting date»	18%

Godtgjørelse element	Objektiv	Tildeling og nivå	Kriterier	Sammensetning av total godtgjørelse
<b>Selskapets ledergruppe</b>				
<b>Variabel godtgjørelse (Cash og Aksjeopsjoner)</b>	Sikre at ansatte og aksjonærer har samme interesser og belønne langsiktig verdiskaping.	Variabel godtgjørelse skal ikke overstige 20% av fast godtgjørelse for ledende ansatte*.	Godtgjørelsen skal beregnes på basis av vurderinger av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over to etterfølgende år, således at bonusnivået (i forhold til maksimal bonus) for et år skal utgjøre gjennomsnittet av bonusnivået beregnet for disse to årene isolert.	15%
<b>Engangsgodtgjørelser</b>	Det kan besluttes engangsgodtgjørelser i enkeltstående tilfeller, for eksempel som ledd i rekruttering («sign on fee») eller som kompensasjon for enkeltstående prestasjoner eller belastninger.	Slike engangsgodtgjørelser kan gjøres aksjeopsjonsbasert, og skal i så tilfelle følge reglene for aksjeopsjonsbaserte ytelser så langt de passer. Styret beslutter i de enkelte saker eventuelle avvikende bestemmelser for aksjeopsjonsbaserte engangsgodtgjørelser.  Aksjeopsjonsbaserte engangsgodtgjørelser besluttes av styret.	Enkeltstående tilfeller som ledd i rekruttering eller som kompensasjon for enkeltstående prestasjoner eller belastninger. Hvis det tildeles til ledende ansatte behandles det i henhold til Finansforetaksforskriftens krav.	0%
<b>Pensjon og forsikring</b>	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Alle ansatte omfattes av innskuddsbasert pensjonsordning med 6 % av lønn opp til 7,1 G og med 12 % av lønn fra 7,1-12 G. Det er ikke avtalt andre pensjonsordninger for noen ansatte.	Ikke prestasjonsbasert	6%
<b>Naturalytelser og forsikring</b>	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Naturalytelser som ikke er vesentlige i forhold til fastlønn fastsettes for alle ansatte av administrerende direktør. Naturalytelser gis i tråd med alminnelig praksis samt for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte.	Ikke prestasjonsbasert	1%
<b>Styret</b>				
<b>Styrehonorar</b>	Tiltrekke og beholde personer som har kompetanse knyttet til Bankens risikostyring og internkontroll.	Styremedlemmene har en årlig, fast godtgjørelse.  Det fastsettes egne satser for styrets leder, eksterne styremedlemmer, ansattvalgte styremedlemmer og ansattvalgte varamedlemmer. Styret mottar godtgjørelsen ved kontant betaling.	Ikke prestasjonsbasert	100%

Variabel godtgjørelse tildeles med inntil 20 % av fastlønn og utbetales i tråd med de bestemmelser som til enhver tid følger av finansforetaksloven kapittel 15 med forskrifter, Allmennaksjeloven §6-16 a

og b, Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelser for ledende personer samt annet gjeldende regelverk for godtgjørelsesordninger i banker.

## **2.2 Retningslinjer for fastlønn**

Fastlønnen skal normalt vurderes årlig og fastsettes blant annet på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og i finansnæringen spesielt.

## **2.3 Retningslinjer for tegningsretter**

Tegningsretter skal være en integrert del av ledergruppens faste godtgjørelse. Tegningsrettene skal ikke være prestasjonsbasert, men ha til hensikt å sørge for stabilitet og langsiktighet. Egne regler for hvert tegningsrett-program skal utarbeides og vedtas av styret.

## **2.4 Retningslinjer for variabel godtgjørelse**

Selskapets variable godtgjørelsesordninger skal ha til hensikt å belønne adferd og påvirke kultur som sikrer langsiktig verdiskaping og fornuftig risikotaking. Styret foretar en årlig vurdering av maksimalt nivå for variable godtgjørelser. Det kan i tillegg benyttes engangsgodtgjørelser blant annet dersom dette vurderes nødvendig for å tiltrekke eller beholde ansatte.

### **2.4.1 Komplet Bank ytelsesrammer og koblingen til forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft i selskapet**

Ledende ansatte mottar variabel godtgjørelse basert på en vurdering av både kvantitative og kvalitative forhold basert på en toårs periode. Variabel godtgjørelse til ledende ansatte kan ikke overstige 20% av fastlønn. For tilfeller det er påkrevet i tråd med finansforetaksloven kap. 15 med tilhørende forskrift skal halvparten av variabel godtgjørelse gis i form av aksjeopsjoner som utsettes over en treårsperiode. Slik utsatt tildeling gir incentiver til god styring og motvirker høy risikotaking blant ledelsen.

### **2.4.2 Variabel godtgjørelse til ledende ansatte**

For ledende ansatte, ansatte som har vesentlig påvirkning på Selskapets risikoeksponering, ansatte med kontrolloppgaver og tillitsvalgte fastsettes godtgjørelsen på bakgrunn av en helhetlig vurdering hvor hovedvekten i den variable delen av godtgjørelsen baseres på oppnådde resultater, balansestyring (herunder soliditet og likvidstyring), gjennomføring av selskapets strategiplan og etterlevelse av vedtatte rammer for risikotoleranse. I vurderingen skal overordnet måloppnåelse, utvikling over tid og selskapets langsiktige interesser hensyntas. Den samlede vurdering skal bygge på både kvantitative og kvalitative forhold.

#### **Kvalitative forhold (utgjør 50% av tildelt bonus):**

Den kvalitative delen er diskresjonær og består i utgangspunktet av en vurdering av måloppnåelse for leders personlige mål. Eksempler på kvalitative forhold er:

- Etterlevelse av internt og eksternt regelverk
- Strategiske mål/KPI innenfor leders område
- Bidrag til selskapets virksomhet som helhet.

#### **Kvantitative forhold (utgjør 50% av tildelt bonus):**

For den kvantitative delen av variable godtgjørelser er det satt klare kriterier for hva som er minimum måloppnåelse og når målene er oppfylt. For resultat- og balanse mål er det en klar sammenheng med selskapets planer og mål, der resultatoppnåelsen vurderes utfra en 5 stegs matrise mellom 0 – 125%. Det er satt spesifikke kriterier for de forskjellige stegene i matrisen. Bærekraftsmålene understøtter bankens planer, med klare mål, slik at bonustildeling er avhengig av om kriteriet er oppnådd.

- Resultater Balanse
- Bærekraftsmål

Tildelt bonus kan likevel ikke overstige 20% av fastlønn selv om måloppnåelsen skulle være høyere for enkelte kriterier

De konkrete forhold som vektlegges skal være tilpasset den enkeltes funksjon og ansvarsområde. Vurderingen skal baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal risiko for foretaket og kostnader knyttet til kapital og likviditet hensyntas.

Grunnlag for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på minst to år.

### **2.4.3 Beslutningsprosessen for variabel godtgjørelse til ledende ansatte**

Styret beslutter tildeling av variabel godtgjørelse og nivået på denne. For de tilfeller det er påkrevet i tråd med finansforetaksloven kap. 15 med tilhørende forskrift skal halvparten av variabel godtgjørelse for ledende ansatte gis i form av aksjeopsjoner med bindingstid (utsatt og betinget), slik at fristilling skjer jevnt over en treårsperiode (dvs. fristilling med 1/3 hvert år, første gang 12

måneder etter tildeling). Tildelingen skal kunne reduseres gjennom etablerte malus/clawback-arrangementer dersom resultatutviklingen i selskapet eller etterfølgende resultater tilsier dette.

Styret kan etter eget skjønn innvilge en forlengelse i inntil 3 år (maks. 8 år fra tildelingsdatoen) med forbehold om godkjenning fra deltakeren. I tilfelle en slik forlengelse av løpetid, skal opsjonens faste strike øke for å gjenspeile markedsverdien av forlengelsen.

## **2.5 Lønns- og ansettelsesforhold i forhold til andre ansatte**

Ledende ansattes gjennomsnittlige godtgjørelse i forhold til resten av ansatte er 2,9:1. Utvalget beregningen er foretatt av er snittet av ledende ansattes godtgjørelse i forhold til fulltidsansattes godtgjørelse. Ledende ansatte har kompetanse nødvendig for å styre foretaket og har mer ansvar. Som en følge av dette er det naturlig at dette er reflektert i deres godtgjørelse.

## **2.6 Sluttvederlag og opphør av arbeidsforhold**

Gjennomgående har ledende ansatte 6 måneders oppsigelsestid, og det er kun avtalt etterlønn i 12 måneder for administrerende direktør.

## **3. Godtgjørelse til andre ansatte**

Godtgjørelse for andre ansatte består av fastlønn, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger. Bonusordningen for ansatte ble avsluttet per 31.12.2021. Fra 01.01.2022 ble ansatte kompensert med et fastlønns tillegg som erstatning for bonusordningen.

### **3.1 Fastlønn**

Fastlønnen skal vurderes minst årlig og fastsettes blant annet på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og i finansnæringen spesielt.

### **3.2 Engangsgodtgjørelser**

Eventuelle engangsgodtgjørelser kan være aksjeopsjonsbasert.

Aksjeopsjoner tildelt under disse ordningene skal være til full markedsverdi. Utøvelsesperioden skal være fem år, likevel slik at utøvelsesperioden for tildelte opsjoner kan utvides med inntil ytterligere tre år forutsatt at det skjer en samtidig justering i tegningskurs (strike) som kompenserer for markedsverdien av forlengelsen. Styret fastsetter de nærmere retningslinjer og kriterier for disse ordningene.

### **3.3 Pensjon**

Alle ansatte omfattes av innskuddsbasert pensjonsordning med 6 % av lønn, opp til 7,1 G og med 12 % av lønn fra 7,1-12 G. Det er ikke avtalt andre pensjonsordninger for noen ansatte.

### **3.4 Naturalytelser**

Naturalytelser som ikke er vesentlige i forhold til fastlønn fastsettes for alle ansatte av administrerende direktør. Naturalytelser gis i tråd med alminnelig praksis samt for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte.

### **3.5 Aksjebasert fastlønn**

Ansatte kan etter nærmere avtale gis mulighet for å motta inntil 33 % av fastlønn i form av aksjer eller aksjebaserte instrumenter mot at det foretas tilsvarende avkortning i de ordinære lønnsytelsene. Pensjon og feriepenger vil beregnes av tilsvarende 100% fastlønn.