



2025

Lønnsrapport

RAPPORT OM GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I KBN
2025

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KBN for 2025

Innhold

Innledning	2
Om KBN	2
Bakgrunn.....	2
Virksomheten i 2025	3
Godtgjørelsesordningen for ledende ansatte	3
Styringssystem og beslutningsprosess.....	6
Samlede ytelser til bankens ledende ansatte i 2025	6
Utviklingen i finansielle nøkkeltall 2021-2025.....	14
Lønnsutvikling for øvrige ansatte 2021-2025.....	14
Begrunnelse for forskjell i lønnsvekst.....	14

Innledning

Formålet med lønnsrapporten er å gi en åpen redegjørelse om godtgjørelse til ledende personer i KBN. Rapporten er utarbeidet i samsvar med §6-16b i lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) med tilhørende forskrift.

Om KBN

KBN er et finansforetak, definert som systemviktig av norske myndigheter, med hovedoppgave å tilby lån til norske kommuner og fylkeskommuner. Lånene brukes til å finansiere en rekke ulike velferdsinvesteringer, for eksempel, skoler, barnehager, sykehjem, vann og avløp.

KBN er heleid av den norske stat ved Kommunal- og distriktsdepartementet. Staten begrunner sitt eierskap i Kommunalbanken med å tilby stabil, langsiktig og effektiv finansiering til kommunesektoren. Statens mål som eier er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. KBN har om lag 90 ansatte og kontorer sentralt i Oslo.

Bakgrunn

2025 var et år preget av større usikkerhet enn normalt og forverrede forventninger knyttet til utsiktene for global økonomi, blant annet grunnet endret økonomisk politikk i USA. Kommuneøkonomien er under vedvarende press som følge av høye kostnader, stramme budsjetter og langsiktige demografiske utfordringer, noe som skjerper kravene til prioriteringer og effektiv ressursbruk i kommunesektoren. Årets samlede gjeldsopptak i sektoren ble lavere enn forventet. Inflasjonen falt ytterligere, men Norges Bank kommuniserte i sitt rentemøte i desember 2025 at det fortsatt er behov for en innstrammende pengepolitikk.

Lønnsrapporten for 2024 ble forelagt KBNs generalforsamling 10. juni 2025. Rapporten ble tatt til etterretning av generalforsamlingen, uten ytterligere behov for endringer i rapporten for 2025.

Virksomheten i 2025

KBN har gjennom 2025 hatt en vekst i samlet finansiering av kunder på 9 mrd. kroner¹ for året. Av dette utgjorde utlån 4 mrd. kroner, mens kommuneobligasjoner i likviditetsporteføljen utgjorde 2 mrd. kroner. Ved utgangen av året var KBNs markedsandel basert på samlet finansiering av kunder eks. Husbanken på 49,7 pst.², mot 50,2 pst. ved utgangen av 2024. Lånene har blant annet gått til å finansiere investeringer i skole, helse og omsorg, og vann og avløp.

KBN skal bidra i tilrettelegging for bærekraftig omstilling og økt verdiskaping i kommunesektoren. KBN tilbyr grønne utlånsprodukter for finansiering av prosjekter med en klimaambisjon. Veksten i grønne utlån var på 10 mrd. kroner i 2025 mot 13 mrd. kroner i 2024. Grønne utlån utgjør 21,0 pst. av total utlånsportefølje ved utgangen av 2025. Langsiktig finansiering av lokal velferdsutvikling, vekst i finansiering av prosjekter med en klimaambisjon, effektiv drift og høy kundetilfredshet understøtter at KBN utfører sitt samfunnsoppdrag på en god måte.

Bankens kjernerresultat³ endte på 1 381 mill. kroner i 2025, mot 1 276 mill. kroner i 2024. Netto renteinntekter endte på 2 466 mill. kroner, mot 2 253 mill. kroner i 2024. Hovedårsaken til økningen er mottatt rentekompensasjon på 189 mill. kroner tilknyttet utfall av skatteklage. Skatteklagenemnda vedtok den 18. desember 2025 å gi KBN medhold i en skatteklagesak om finansielle instrumenter for ligningsårene 2014–2021. Avgjørelsen medfører totalt sett en redusert ligningsinntekt disse årene. KBN vil som følge av dette få tilbakebetalt tidligere betalt skatt på 1 mrd. kroner med tilhørende rentekompensasjon. Justert for rentekompensasjonen, har netto renteinntekter økt med 24 mill. kroner fra 2024 til 2025.

Resultatet for regnskapsåret endte på 1 894 mill. kroner i 2025, mot 1 474 mill. kroner i 2024. Egenkapitalavkastningen for 2025 var 9,5 pst., mot 7,4 pst. i 2024. Basert på kjernerresultatet var egenkapitalavkastningen 7,6 pst, mot 7,2 pst i 2024. Det styrefastsatte strategiske målet for egenkapitalavkastningen som gjaldt for 2025 var på minst 7 pst. KBNs egenkapitalavkastning forventes i stor grad å samvarierte med rentenivået i markedet.

Godtgjørelsesordningen for ledende ansatte

KBNs godtgjørelsespolitikk for ledende ansatte er forankret i bankens verdigrunnlag, personalpolitikk og i tråd med eiers forventninger til selskapet og dets system for samlet godtgjørelse til bankens øverste ledere. Hovedprinsippet for fastsettelse av lønn til ledende ansatte er at samlet godtgjørelse skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper i bank- og finanssektoren. Godtgjørelsesordningen for ledende

¹ Samlet finansiering er summen av utlånsporteføljen samt KBNs portefølje av kommuneobligasjoner i likviditetsporteføljen, som inngår som en del av finansieringen av kunder.

² KBNs markedsandel basert på sektorkode 6500 i KBNs samlet finansiering delt på totale utlån til samme sektor med utgangspunkt i SSBs K2- rapportering. Utlån fra Husbanken er trukket ut fra beregningen da KBN ikke konkurrerer om disse lånene.

³ Resultat etter skatt fratrasket netto urealisert gevinst/(tap) på finansielle instrumenter (i henhold til note 3) etter påregnet skatt ved 25% skattesats, og fratrasket andel tilordnet fondsobligasjonseiere. Resultatmålet inkluderes for å gi relevant informasjon om selskapets underliggende drift.

ansatte følger bestemmelsene i finansforetaksloven⁴, forskrift om finansforetak og finanskonsern⁵ presisert i rundskriv fra Finanstilsynet⁶ og statens retningslinjer for lederlønn⁷ og allmennaksjelovens bestemmelser⁸, med forskrifter, om lønn og godtgjørelse til ledende personer⁹.

Godtgjørelsesordningen for alle ansatte, inkludert ledende ansatte, består av fastlønn, variabel lønn (resultatavhengig godtgjørelse), pensjonsytelser og andre naturaltelster, herunder personalforsikring, avis og mobiltelefon. KBN har ingen aksjeprogrammer eller opsjoner. Fastlønnen er hovedelementet i godtgjørelsesordningen. Fastlønnen vurderes og justeres årlig i tråd med etablerte lønnsvurderingskriterier, som er

Jobbutførelse for den aktuelle stillingen:

- Innsats og resultat på gjennomføring av avtalte oppgaver
- Kvalitet og tidsfrister
- Hva er gjort i tillegg som har bragt avdelingen/fagområdet videre

Verdier, felles mål og resultater, atferd:

- Atferd knyttet til KBNs verdier åpen, ansvarlig og frampå
- Bidrag til felles mål og resultatoppnåelse
- Ansvar for egen faglig og personlig utvikling
- Ledelse

I tillegg vil markedslønn for tilsvarende stillinger kunne påvirke lønnsjusteringen.

Lønnsjusteringer for ledende ansatte behandles i styrets kompensasjonsutvalg og deretter i styret før endelig beslutning fattes. I det ordinære årlige lønnsoppgjøret gjøres justering gjeldende med virkning fra 1. januar. I 2025 ble det i tillegg besluttet ekstraordinære lønnsjusteringer for administrerende

⁴ Lov om finansforetak og finanskonsern

⁵ Forskrift om finansforetak og finanskonsern

⁶ Rundskriv 2/2020 Godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner og verdipapirforetak

⁷ Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel (NFD 12.12.2022)

⁸ Lov om allmennaksjeselskaper

⁹ Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer

direktør og enkelte ledende ansatte, med virkning fra 1. desember. Beslutningen var basert på markedsvurderinger og hensynet til konkurransedyktige betingelser.

Selskapets ordning for variabel lønn er en kollektiv ordning basert på overordnede selskapskriterier knyttet til områdene *kjernerresultat*, *kapitaldekning* og *utbyttekapasitet*. Med kjernerresultat menes resultat etter skatt, justert for urealiserte verdiendringer på finansielle instrumenter etter skatt og andel tilordnet fondsobligasjonseiere. Resultatmålet inkluderes for å gi relevant informasjon om selskapets underliggende drift. Fordelen med å benytte kjernerresultat som kriterium er at man ser vekk fra effekten av forhold som bankens ansatte i mindre grad kan påvirke, som for eksempel urealiserte verdiendringer. Innslagspunktet for opptjeningen fastsettes årlig av styret. Opptjeningen avhenger videre av tilstrekkelig soliditet og utbyttekapasitet ved utgangen av opptjeningsåret.

Den resultatavhengige godtgjørelsen er basert på en overskuddsdeling med en ramme på 1,5 månedslønner og omfatter alle ansatte i KBN. Den er basert på sammenfallende mål mellom ansatte og eier, er ment å virke samlende og kompletterer fastlønsordningen. Nivået er nøkternt og krever betydelig innsats og bruk av kompetanse for å nå målene. Styret fastsetter årlig kvantitative kriterier for variabel lønn for kommende regnskapsår.

Finansforetaksforskriften angir regler for godtgjørelsesordninger i finansforetak. Ordningen for variabel lønn er utenfor virkeområdet til finansforetaksforskriftens §15-4 fordi den gjelder alle ansatte, er kun basert på kvantitative kriterier, er begrenset til 1,5 månedslønner og gir ikke insentiv til å ta risiko, jf. rundskriv 2/2020 fra Finanstilsynet. Kriteriene for utbetaling av variabel lønn stiller krav til både resultat og soliditet, og er således ikke til hinder for sikring av KBNs soliditet. Oppnåelig variabel godtgjørelse utgjør en begrenset andel av samlet godtgjørelse til den enkelte, og er heller ikke basert på individuelle prestasjonskriterier. Ordningen vurderes derigjennom, sammen med utformingen av målekriteriene, ikke til å gi insentiv til å ta risiko, samtidig som prestasjonskriteriene vurderes å sikre samsvar med KBNs langsiktige mål.

Ordningen er i tråd med statens retningslinjer for lederlønn som angir en øvre grense på 25 pst. av fastlønn for oppnåelse av relevante, transparente, og målbare kriterier. Eventuell utbetaling av variabel lønn fastsettes av styret når det har godkjent årsregnskapet.

Ledende ansatte er i alle sammenhenger i KBN definert som administrerende direktør og dennes ledergruppe (avdelingsdirektørene). I oktober tiltrådte Andreas Lien Sandberg som ny direktør for avdelingen Juridisk og compliance. Avdelingen er nyopprettet som følge av sammenslåingen av complianceavdelingen og juridisk og regulatorisk seksjon. Håvard Thorstad trådte ut av ledergruppen 7. april. Det var ingen øvrige endringer i

sammensetningen av ledende personer i KBN i løpet av 2025. Det har ikke vært unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjer, og det har ikke vært avvik fra retningslinjene i løpet av regnskapsåret.

Styringssystem og beslutningsprosess

Styret har nedsatt et saksforberedende utvalg – kompensasjonsutvalget – som forbereder styrets behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til godtgjørelsesordningen, retningslinjer for variabel lønn og retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Styret har fastsatt instruks for utvalget. Utvalgets referater legges frem for styret. Kompensasjonsutvalget har tre medlemmer og oppnevnes årlig av og blant styrets medlemmer. Ved utgangen av 2025 besto utvalget av Brit Kristin S. Rugland (leder), Ida Espolin Johnson og Nils Baumann (ansattes representant).

I tillegg til å fastsette retningslinjer for variabel lønn årlig, vedtar styret retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Disse forelegges generalforsamling for godkjenning ved vesentlige endringer eller minimum hvert fjerde år. KBN foretar årlig en gjennomgang av praktiseringen av den variable delen av godtgjørelsesordningen i en skriftlig rapport som gjennomgås av internrevisor i tråd med finansforetaksforskriften.

Styret fastsetter godtgjørelse til administrerende direktør. Administrerende direktør fastsetter godtgjørelse til øvrige ledende ansatte innenfor rammen av styrets retningslinjer der styrets innspill medtas i vurderingen før endelig fastsettelse. Administrerende direktørs beslutning legges deretter frem for styret til orientering.

Samlede ytelser til bankens ledende ansatte i 2025

Fastlønn

Fastlønnen inkluderer i 2025 en ordinær lønnsjustering. Justeringen av fastlønn er basert på KBNs lønnsvurderingskriterier som omtalt tidligere i rapporten. I tillegg vil markedslønn for tilsvarende stillinger kunne påvirke lønnsjusteringen.

Justeringer av fastlønn gjøres på bakgrunn av vurdering av jobbutførelse og etterlevelse av bankens verdier og atferdskriterier. Detaljer rundt disse vurderingene publiseres ikke av konfidensialitetshensyn.

Ekstraordinær lønnsjustering

En kartlegging basert på offentlig tilgjengelig lønnsinformasjon, gjennomført i 2024, viste at fastlønnen for flere ledende ansatte i KBN lå under nivået hos sammenlignbare selskaper. Som en konsekvens ble det avsatt budsjettmidler og planlagt en prosess for eventuelle lønnsjusteringer basert på markedsmessig tilpasning, dersom en ny vurdering skulle bekrefte behovet.

I 2025 ble det gjennomført en ny kartlegging med tilsvarende funn. På bakgrunn av dette ble det besluttet å gjennomføre markedsmessige justeringer av fastlønnen for administrerende direktør og enkelte ledende ansatte, med virkning fra 01.12.2025. Hensikten med justeringene var å sikre konkurransedyktige betingelser og redusere risikoen for å miste kritisk kompetanse på ledernivå. Etter justeringene ligger lønnsnivået for ledende ansatte fortsatt under gjennomsnittet i sammenlignbare virksomheter.

Saken ble behandlet i kompensasjonsutvalget og styret i desember 2025. Fem ledende ansatte fikk en markedsmessig justering av fastlønnen med virkning fra 1. desember.

Variabel lønn

I tråd med retningslinjene for variabel lønn og oppnådde resultater i 2025, er det opptjent en variabel lønn tilsvarende 1,35 månedslønner. Tilsvarende ble det i 2024 opptjent en variabel lønn på 0,82 månedslønner.

Andre ytelser

Andre ytelser består av forsikringsordninger, mobiltelefon, bredbånd, avisabonnement, o.l. på samme vilkår som for øvrige ansatte.

Forsikringsordningene omfatter personalforsikringer, herunder helseforsikring, reiseforsikring samt uføre- og etterlatteforsikring opp til gjeldende fastlønnsnivå.

Utlånsdirektør har en årlig bilgodtgjørelse på 50.000 kroner. Ansatte med lønn over 12G, herunder ledende ansatte, har en utvidet uføreforsikring.

Administrerende direktør har under gitte forutsetninger en etterlønnssavtale tilsvarende ett års fastlønn.

Pensjon

KBN har fra 2018 hatt en innskuddsbasert pensjon på lønn under 12G hos Storebrand Livsforsikring AS. Innskuddspensjonsordningen har innskuddssatser på 7 pst. for lønn 0-7,1 G og 18 pst. for lønn mellom 7,1 G og 12 G. Det tilbys AFP i privat sektor tilknyttet fellesordningen. Tilhørende forsikringsdekninger

inngår i ordningen og omfatter uførepensjonsordning med barnetillegg uten fripoliseoppbygging, barnepensjon og gruppelivsforsikring/dødsfallserstatning. Innskuddsordningen gjelder alle ansatte, med unntak av de som var 55 år eller eldre per 01.01.2018 og ansatte som var delvis uføre eller arbeidsuføre med rett til sykepenger på tidspunktet for opprettelse av innskuddspensjonsordningene. Disse omfattes av tidligere ordning i KLP, som med 30 års opptjeningstid gir rett til levealdersjustert alderspensjon på 66 pst. av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Denne ordningen, som også gjelder én av de ledende ansatte, inkluderer uføre- og etterlattepensjon samt avtalefestet tidligpensjon.

Samlede ytelser for bankens ledende ansatte i 2025

Tabellen viser samlede ytelser til bankens ledende ansatte i 2025.

(Beløp i NOK 1 000)

2025

Godtgjørelse til ledende ansatte	Avtalt fastlønn	Utbetalt fastlønn*	Variabel lønn opptjent i perioden**	Andre ytelser	Årets pensjons- opptjening	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn
Jannicke Trumpy Granquist Administrerende direktør	4 000	3 855	432	93	228	4 608	4 176
Sigbjørn Birkeland Direktør Kapitalmarkeder / Viseadm. direktør	2 626	2 648	295	40	177	3 160	2 865
Tor Ole Steinsland Direktør forretningsstøtte	1 911	1 875	210	27	267	2 378	2 169
Ilse Margarete Bache Direktør teknologi og operasjoner	2 100	1 950	219	38	444	2 651	2 432
Lars Strøm Prestvik Direktør utlån	2 200	2 092	234	79	222	2 627	2 393
Andrea Søfting Økonomidirektør / CFO	2 144	2 158	241	36	177	2 612	2 371
Kjersti Ulset Direktør risikostyring	2 272	2 240	250	43	177	2 710	2 459
Andreas Lien Sandberg Direktør juridisk og compliance (fra 1.oktober 2025)	2 200	550	62	6	45	664	601

Håvard Thorstad Direktør compliance (fram til 7.april 2025)	1 991	498	0	7	44	548	548
Sum godtgjørelse til ledende ansatte	21 444	17 866	1 945	369	1 779	21 959	20 014

**11 måneder fastlønn og feriepenger basert på fjorårets lønn **Opptjenes ved utgangen av året og utbetales i påfølgende år*

Tabellen viser samlede ytelser til bankens ledende ansatte i 2024.

(Beløp i NOK 1 000)

2024

Godtgjørelse til ledende ansatte	Avtalt fastlønn	Utbetalt fastlønn*	Variabel lønn opptjent i perioden**	Andre ytelser	Årets pensjons- opptjening	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn
Jannicke Trumpy Granquist Administrerende direktør	3 667	3 693	251	70	216	4 228	3 978
Sigbjørn Birkeland Direktør kapitalmarkeder / Viseadm. direktør	2 526	2 544	173	29	169	2 915	2 742
Tor Ole Steinsland Direktør forretningsstøtte	1 766	1 793	121	24	241	2 179	2 059
Håvard Thorstad Direktør compliance	1 991	2 043	136	25	208	2 412	2 276
Ilse Margarete Bache Direktør teknologi og operasjoner	1 859	1 899	127	31	345	2 402	2 275
Lars Strøm Prestvik Direktør utlån	1 988	2 024	136	74	209	2 444	2 308
Andrea Søfting Økonomidirektør / CFO	2 059	2 041	139	28	169	2 377	2 238
Kjersti Ulset Direktør risikostyring	2 132	2 140	146	30	169	2 484	2 339
Sum godtgjørelse til ledende ansatte	17 989	18 177	1 228	312	1 724	21 442	20 214

**11 måneder fastlønn og feriepenger basert på fjorårets lønn **Opptjenes ved utgangen av året og utbetales i påfølgende år*

Tabellene viser styrehonorar og honorar til representantskapet for 2025 og 2024:

Styrehonorar	2025	2024
Styreleder Brit Kristin S. Rugland ^{1) 3)}	539	512
Styremedlem Ida Espolin Johnson ¹⁾	253	249
Styremedlem Eyvind Aven ³⁾	338	321
Styremedlem Toril Hovdenak ²⁾	263	249
Styremedlem Ida Texmo Prytz ²⁾	302	249
Styremedlem Pål Rokke ³⁾ (fra 10.06.25)	135	
Styremedlem Stian Roquist ²⁾ (fra 10.06.25)	135	
Styremedlem ansattes representant Nils Baumann ¹⁾	243	230
Styremedlem ansattes representant Kristine Fausa Aasberg ²⁾	263	128
Styrets nestleder Rune Midtgaard (til 10.juni 2025) ²⁾	171	334
Styremedlem Petter Steen jr. (til 10.juni 2025) ¹⁾	118	230
Styremedlem Anne Jenny Dvergsdal (til 06.06.2024) ²⁾		122
Sum styrehonorar	2 759	2 624

1) Medlem av kompensasjonsutvalget

2) Medlem av revisjonsutvalget

3) Medlem av risikoutvalget

Honorar til medlemmer i representantskapet er oppgitt samlet for alle medlemmer i tabellen under.

Honorar til representantskapet	2025	2024
Leder Hege Mørk	31	19
Leder Ida Stuberg (til 24.09.2024)		15
Medlemmer	90	101
Sum honorar til representantskapet	122	135

Honorarer til styre, representantskap, revisjonsutvalg, risikoutvalg og kompensasjonsutvalg vedtas årlig av generalforsamlingen. Satsene gjelder fra vedtakstidspunkt. Generalforsamlingen vedtok nye satser 10.06.2025.

Styret	Honorar etter generalforsamling 2025 (NOK)	Honorar etter generalforsamling 2024 (NOK)
Leder	401 600	380 300
Nestleder		196 600
Medlem	193 800	183 500
Varamedlem for ansattesstyremedlem (per møte)	7 800	7 400
Revisjonsutvalg		
Leder	153 600	145 500
Medlem	76 200	72 200
Risikoutvalg		
Leder	153 600	145 500
Medlem	76 200	72 200
Kompensasjonsutvalg		
Leder	76 200	72 200
Medlem	55 500	52 600

Representantskap		
Leder	32 200	30 500
Medlem/varamedlem (per møte)	4 200	4000

Utvikling i lønn for ledende ansatte 2021-2025

Tabellen viser utviklingen i lønn fra 2021-2025, for nåværende ledende ansatte og ledende ansatte tilbake i tid.

(Beløp i NOK 1 000)			2025		2024		2023		2022		2021	
Navn	Stilling	Trådte inn i stillingen	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn
Jannicke Trumpy Granquist*	Administrerende direktør/CEO	01.08.2014	4 608	4 176	4 228	3 978	4 101	3 812	3 676	3 676	3 574	3 371
Sigbjørn Birkeland	Direktør Kapitalmarkeder / Viseadm. Direktør	01.08.2017	3 160	2 865	2 915	2 742	2 820	2 621	2 485	2 485	2 584	2 440
Tor Ole Steinsland	Direktør Forretningsstøtte	01.01.2012	2 378	2 169	2 179	2 059	2 157	2 018	1 846	1 846	1 816	1 716
Ilse Margarete Bache	Direktør Teknologi og operasjoner	01.01.2014	2 651	2 432	2 402	2 275	2 382	2 238	2 017	2 017	2 061	1 958
Lars Strøm Prestvik	Direktør Utlån	01.08.2014	2 627	2 393	2 444	2 308	2 373	2 217	2 092	2 092	2 131	2 018
Andrea Søfting	Økonomidirektør/CFO	01.06.2021	2 612	2 371	2 377	2 238	2 231	2 075	1 867	1 867	962	897
Kjersti Ulset	Direktør Risikostyring	01.09.2021	2 710	2 459	2 484	2 339	2 324	2 162	1 881	1 881	676	637
Andreas Lien Sandberg	Direktør Juridisk/Compliance	01.10.2025	664	601								
(Beløp i NOK 1 000)			2025		2024		2023		2022		2021	
Navn	Stilling	Trådte ut av stillingen	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn	Samlet godtgjørelse	Samlet godtgjørelse eks. variabel lønn
Frank Øvrebø	Fung. Økonomidirektør	31.05.2021									830	830
Knut Andre Ask Kristiansen	Fung. Direktør Risikostyring	31.08.2021									1 282	1 282
Morten Hatlem	Direktør for organisasjon og strategi	31.05.2021									723	723
Thomas Yul Hansen	Leder juridisk og regulatorisk stab	31.05.2021									707	707
Håvard Thorstad	Direktør Compliance	07.04.2025	548	548	2 412	2 276	2 397	2 236	2 151	2 151	2 245	2 123

Tabellen under viser endring i nominelle kroner og prosent for totale godtgjørelser inkludert variabel lønn.

Endring i nominelle kroner og prosent, inkludert variabel lønn			2025		2024		2023		2022		2021	
(Beløp i NOK 1 000)			Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %
Jannicke Trumpy Granquist*	Administrerende direktør/CEO	01.08.2014	380	9,0 %	128	3,1 %	425	12 %	101	3 %	636	22 %
Sigbjørn Birkeland	Direktør Kapitalmarkeder / Viseadm. Direktør	01.08.2017	246	8,4 %	95	3,4 %	335	13 %	-100	-4 %	246	11 %
Tor Ole Steinsland	Direktør Forretningsstøtte	01.01.2012	199	9,1 %	22	1,0 %	312	17 %	30	2 %	240	15 %
Ilse Margarete Bache	Direktør Teknologi og operasjoner	01.01.2014	249	10,4 %	20	0,8 %	365	18 %	-43	-2 %	218	12 %
Lars Strøm Prestvik	Direktør Utlån	01.08.2014	183	7,5 %	71	3,0 %	281	13 %	-39	-2 %	166	8 %
Andrea Søfting	Økonomidirektør/CFO	01.06.2021	235	9,9 %	146	6,6 %	363	19 %	905	94 %		
Kjersti Ulset	Direktør Risikostyring	01.09.2021	225	9,1 %	160	6,9 %	443	24 %	1 205	178 %		
Andreas Lien Sandberg	Direktør Juridisk/Compliance	01.10.2025										

Ledende ansatte i KBN er inkludert i den generelle ordningen for variabel lønn, som gjelder for alle ansatte. Opptjening i ordningen avhenger av oppnåelse av ulike prestasjonskriterier. Kriteriene vedtas årlig av bankens styre. Utbetalingen i ordningen er begrenset oppad til 1,5 månedslønn. Variabel lønn vil dermed maksimalt kunne utgjøre 11 pst. av total godtgjørelse innad i ett år.

Over de siste fem årene har opptjeningen i den variable avlønningen vært som følger:

År	2025	2024	2023	2022	2021
Antall månedslønner	1,35	0,82	1,11	0,00	0,88
% av årlig avlønning	10%	6%	8%	0%	7%

Tabellen under viser endring i nominelle kroner og prosent for totale godtgjørelser ekskludert variabel lønn.

Endring i nominelle kroner og prosent for samlede ytelser, ekskludert variabel lønn												
(Beløp i NOK 1 000)												
Navn	Stilling	Trådte inn i stillingen	2025		2024		2023		2022		2021	
			Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %
Jannicke Trumpy Granquist*	Administrerende direktør/CEO	01.08.2014	198	5,0 %	166	4,4 %	136	4 %	305	9 %	432	15 %
Sigbjørn Birkeland	Direktør Kapitalmarkeder / Viseadm. Direktør	01.08.2017	123	4,5 %	121	4,6 %	136	5 %	45	2 %	102	4 %
Tor Ole Steinsland	Direktør Forretningsstøtte	01.01.2012	110	5,3 %	40	2,0 %	173	9 %	129	8 %	141	9 %
Ilse Margarete Bache	Direktør Teknologi og operasjoner	01.01.2014	157	6,9 %	37	1,6 %	221	11 %	60	3 %	115	6 %
Lars Strøm Prestvik	Direktør Utlån	01.08.2014	85	3,7 %	91	4,1 %	124	6 %	74	4 %	53	3 %
Andrea Søfting	Økonomidirektør/CFO	01.06.2021	133	5,9 %	163	7,8 %	208	11 %	971	108 %		
Kjersti Ulset	Direktør Risikostyring	01.09.2021	121	5,2 %	177	8,2 %	280	15 %	1 244	195 %		
Andreas Lien Sandberg	Direktør Juridisk/Compliance	01.10.2025										

Tabellen under viser endring i nominelle kroner og prosent for avtalt fastlønn per 31.12 per år, ekskludert variabel lønn og andre ytelser.

Endring i nominelle kroner og prosent for grunnlønn, ekskludert variabel lønn												
(Beløp i NOK 1 000)												
Navn	Stilling	Trådte inn i stillingen	2025		2024		2023		2022		2021	
			Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %	Endring NOK	Endring %
Jannicke Trumpy Granquist*	Administrerende direktør/CEO	01.08.2014	333	9,1 %	181	5,2 %	179	5,4 %	118	3,7 %	89	2,9 %
Sigbjørn Birkeland	Direktør Kapitalmarkeder / Viseadm. Direktør	01.08.2017	100	4,0 %	125	5,2 %	125	5,5 %	83	3,8 %	65	3,1 %
Tor Ole Steinsland**	Direktør Forretningsstøtte	01.01.2012	145	8,2 %	91	5,4 %	105	6,7 %	0	0,0 %	223	16,6 %
Ilse Margarete Bache	Direktør Teknologi og operasjoner	01.01.2014	241	12,9 %	93	5,3 %	95	5,7 %	71	4,4 %	57	3,7 %
Lars Strøm Prestvik	Direktør Utlån	01.08.2014	212	10,7 %	100	5,3 %	100	5,6 %	65	3,8 %	52	3,1 %
Andrea Søfting	Økonomidirektør/CFO	01.06.2021	85	4,1 %	185	9,9 %	105	5,9 %	69	4,1 %		
Kjersti Ulset	Direktør Risikostyring	01.09.2021	140	6,6 %	130	6,5 %	180	9,9 %	72	4,1 %		
Andreas Lien Sandberg	Direktør Juridisk/Compliance	01.10.2025										

Utviklingen i finansielle nøkkeltall 2021-2025

Tabellen viser utviklingen i finansielle nøkkeltall de siste fem årene.

(Beløp i NOK 1 000 000)	2025	2024	2023	2022	2021
Kjernerresultat	1 381	1 276	1 211	1 081	908
Resultat etter skatt	1 894	1 474	1 423	-60	1 208

Lønnsutvikling for øvrige ansatte 2021-2025

Tabellen viser gjennomsnittlig fastlønn til selskapets fulltidsansatte for de siste fem årene ekskludert ledende ansatte. Tallet er et gjennomsnittstall beregnet per 31.12 for det aktuelle året, og vil derfor påvirkes av hvilke ansatte som begynner og slutter, endrer stilling og interne lønnsjusteringer.

Variabel lønn og andre ytelser er ikke medregnet.

År	2025	2024	2023	2022	2021
Gjennomsnittlig fastlønn	1 113 506	1 089 751	1 015 755	952 468	907 325
Prosentvis økning	2 %	7 %	7 %	5 %	7 %

Tabellen viser en prosentvis lønnsvekst på 2 % i 2025, noe som er lavere enn de foregående fire årene. Den begrensede prosentvise økningen kan i hovedsak forklares av endringer i stillingssammensetningen gjennom året. Flere erfarne ansatte med høyere lønnsnivå har sluttet, samtidig som det er rekruttert medarbeidere med kortere erfaring og lavere lønnsnivå. Endringene i bemanningssammensetningen har samlet sett bidratt til å dempe den prosentvise veksten i lønsmassen, uten at dette reflekterer nivået på individuelle lønnsjusteringer eller endringer i selskapets lønnspolitikk.

Begrunnelse for forskjell i lønnsvekst

Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel angir: «Dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte, enten prosentvis eller kronemessig, er staten opptatt av at styret gir en særskilt begrunnelse i selskapets lønnsrapport.»

I KBN har øvrige ansatte over tid hatt en høyere prosentvis lønnsvekst enn ledende ansatte, samtidig som lønnsøkningen i kroner er høyere for ledende ansatte. I det ordinære lønnsoppgjøret for 2025 var den prosentvise lønnsveksten 4,5 prosent for øvrige ansatte og 4,3 prosent for ledende ansatte. Lønnsveksten for ledende ansatte inkludert ekstraordinære justeringer utgjorde imidlertid 7,9 prosent, noe som gjør 2025 til et unntaksår sammenlignet med lønnsutviklingen over tid. KBN har over tid hatt en tydelig moderasjonslinje for ledende ansatte. De årlige justeringene har hatt samme prosentsats for ledende ansatte som for øvrige ansatte eller ligget under. Den variable komponenten er en kollektiv ordning og har samme prosentvise sats for alle ansatte. Fastlønn utgjør hovedelementet i ledernes totalkompensasjon, og justeringer i fastlønn har derfor relativt større betydning i KBN enn i virksomheter der ledere har en høyere andel variabel godtgjørelse.

KBN er en kompleks, regulert og systemviktig virksomhet der kompetansekravene til ledere er svært høye. Konkurransedyktig lønn for å tiltrekke og beholde ledere med spesialkompetanse er avgjørende. Samtidig har KBNs ledende ansatte historisk hatt lønnsoppgjør som er lavere enn bransjeutviklingen om man ser til statistikken fra Teknisk beregningsutvalg (TBU), og lederlønningene har i snitt ligget noe under markedsnivå. På denne bakgrunn er det lagt vekt på å sikre markedsmessige og konkurransedyktige lederlønnsbetingelser innenfor ansvarlige rammer, sett i lys av både bransjeutviklingen og behovet for stabil og kompetent ledelse og kritisk kompetanse.