

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Norfund

1. Retningslinjenes bakgrunn, virkeområde og formål

- 1.1 Styret i Norfund skal i henhold til vedtektenes § 13 utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer («Retningslinjene»). Retningslinjene er utformet i tråd med Allmennaksjelovens bestemmelser, samt krav som følger av Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel. Retningslinjene er vedtatt av styret 8. mai 2023 og senere godkjent i generalforsamling 20. juni 2023.
- 1.2 Retningslinjene skal godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.
- 1.3 Retningslinjene omfatter godtgjørelse til administrerende direktør og øvrige medlemmer av ledergruppen i Norfund som har sitt virke i Norge («ledelsen» eller «ledende personer»). I den grad Norfund har heleide datterselskaper med egen virksomhet og en selvstendig styringsstruktur med ledende personer skal Retningslinjene søkes implementert så langt de passer.
- 1.4 Det skal årlig utarbeides en lønnsrapport på basis av Retningslinjene.
- 1.5 Den totale godtgjørelsen til ledelsen i Norfund skal være konkurransedyktig, men ikke være lønnsledende. Godtgjørelsen skal fremstå rimelig, men samtidig sikre fondets evne til å rekruttere og beholde riktig kompetanse, som er nødvendig for å fremme fondets mål og mandater, utvikle investeringsstrategier og skape langsiktige verdier. Hensynet til moderasjon ivaretas blant annet ved at samlet godtgjørelse til ledelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å rekruttere og beholde gode ledere og ønsket kompetanse, samt bidra til å ivareta selskapets omdømme. [Ved justering av fastlønn til medlemmer av ledergruppen vil det bli tatt hensyn til gjennomsnittlig lønnsjustering for andre ansatte i samme marked. Eventuell større økning for ledergruppen, vil forklares nærmere i rapporten om godtgjørelse.](#)
- 1.6 Hovedelementet i godtgjørelsen skal være fastlønn, men kan videre bestå av velferdsgoder som følger av tariffavtale og/eller personalhåndbok, samt pensjons- og forsikringsordninger. Godtgjørelsesordningen for ledende personer er utformet etter samme prinsipper og inneholder de samme former for godtgjørelse som for øvrige ansatte i Norfund, med unntak av selskapets ordning for variabel lønn som kun omfatter øvrige ansatte.
- 1.7 Ansatte i Norfund skal ikke motta særskilt honorar for styre- eller komitéverv som følge av sitt ansettelsesforhold i Norfund.
- 1.8 Medlemmer av Norfunds styre mottar styrehonorar som besluttes av generalforsamlingen og er ikke omfattet av Retningslinjene.
- 1.9 Retningslinjene skal offentliggjøres på Norfunds nettside.

2. Former for godtgjørelse til ledende ansatte

- 2.1 Fastlønn fastsettes basert på en vurdering av kompetanse og personlig egnethet, relevante markedsforhold og stillingens karakter og kompleksitet. Stillingens karakter og kompleksitet er videre definert i selskapets jobb-struktur, der samtlige stillinger er beskrevet mht. overordnede krav og innhold.
- 2.2 Bonusordningen har blitt besluttet avvirket for selskapets ledergruppe med virkning fra 01.01.2023. For øvrige ansatte er gjeldende bonusordning beskrevet i Norfunds Remuneration Standard.
- 2.3 Naturalytelser kan bestå av dekning av kostnader til hjemmekontor, forsikringer, helseundersøkelse, samt andre personlagoder på lik linje med øvrige ansatte. Naturalytelser skal ikke ha en vesentlig verdi i forhold til den ansattes fastlønn.
- 2.4 Pensjon. Ledende personer i Norge deltar i likhet med øvrige ansatte i Norge i fondets tjenestepensjonsordning. Tjenestepensjonsordningen er en innskuddsordning etter lov om innskuddspensjon, men omfatter også et begrenset antall ansatte på en lukket ytelsespensjonsordning. Ytelsespensjonsordningen ble lukket i 2018. Ordningen omfatter ikke pensjon for lønn over 12G.
- 2.5 Oppsigelsestid og sluttvederlag. For ledende personer gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder. Det inngås normalt ikke avtaler om sluttvederlag med ledende personer. Dersom Norfund sier opp arbeidsforholdet, har administrerende direktør rett til etterlønn tilsvarende seks månedslønner. [Det gjøres fradrag i etterlønnen - krone for krone - for eventuelle andre inntekter administrerende direktør opptjener i etterlønnperioden gjennom ansettelse i ny stilling, fra oppdrag eller fra næringsvirksomhet som administrerende direktør tar aktivt del i, men ikke i forhold til kapitalinntekter.](#)

3. Beslutningsprosesser

- 3.1 Styret treffer alle beslutninger om administrerende direktørs godtgjørelse.
- 3.2 Administrerende direktør treffer alle andre beslutninger som har betydning for ledende personers godtgjørelse. Administrerende direktør skal orientere styrets leder om vesentlige endringer i godtgjørelse til ledergruppen.
- 3.3 Styret har mulighet til midlertidig å fravike retningslinjene, helt eller delvis når det foreligger ekstraordinære og særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta fondets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen begrunnes og rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling.