

List of Signatures

Page 1/1

**FINAL Norfund Lederlønnsrapport 2025 (ID 459530).pdf**

Name	Method	Signed at
Kamsvåg, Sofie Emilie	BANKID	2026-03-27 18:02 GMT+01
Aziz, Kiran	BANKID	2026-03-29 21:27 GMT+02
Skancke, Martin	BANKID	2026-03-27 17:16 GMT+01
Thorleifsson, Jan Tellef	BANKID	2026-03-27 13:58 GMT+01
Aas, Anne Jorun	BANKID	2026-03-27 12:27 GMT+01
Benterud, Vegard	BANKID	2026-03-27 13:04 GMT+01
Svarva, Olaug Johanne	BANKID	2026-03-27 10:58 GMT+01
Haga, Åslaug Marie	BANKID	2026-03-27 17:32 GMT+01
Barrera Lopez, Pablo A	BANKID	2026-03-27 15:53 GMT+01
Roth, Jarle Kjell	BANKID	2026-03-27 15:26 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 722C5AC5E20C4297825BF4FA01634FCA

Inneholder opplysninger om drifts- og forretningsforhold samt annen konfidensiell informasjon som ikke må viderebringes til uvedkommende.



Lederlønsrapport for Norfund 2025

Dato: 27.03.26

Til: Styret i Norfund

Fra: Administrasjonen v/CFO

1. Innledning

Som følge av §13 i Norfunds vedtekter, fremgår det at bestemmelsene i allmennaksjelovens §6-16a og §6-16b med tilhørende forskrift skal gjøres gjeldende for Norfund. Dette pålegger selskapet å utarbeide følgende:

- *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer* – beskrivelse av rammeverk for hvilken godtgjørelse som kan ytes, tildeles eller tilbys den enkelte ledende personen i selskapet.
- *Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer* – en årlig oversikt over godtgjørelsen hver enkelt ledende person har mottatt eller har til gode.

Formålet med rapporteringen er åpenhet om lønnspolitikken og den faktiske godtgjørelsen til personer i selskapets ledelse, samt å skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og selskapets resultater. Styret er ansvarlig for rapporteringen, og å påse at det er etablert tilstrekkelig interne retningslinjer. Ledende personer i Norfund omfatter selskapets administrerende direktør og direkte rapporterende til administrerende direktør (ledergruppen) samt medlemmer i Norfunds styre.

Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen 19. juni 2023 godkjente styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Lederlønsrapporten for Norfund i 2025 er utarbeidet i tråd med disse retningslinjene.

Styret avga rapport til generalforsamlingen 23. juni 2025 om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (Lederlønsrapport for Norfund 2024). Generalforsamlingen ga sin tilslutning til rapporten uten merknader.

Lederlønsrapport for Norfund 2025 vil legges frem for generalforsamlingen i juni 2026.

2. Rammeverk for godtgjørelse til ansatte i Norfund

Norfund er underlagt Utenriksdepartementet og følger *Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* fastsatt av Nærings og fiskeridepartementet i desember 2022.

Godtgjørelse for alle ansatte er videre beskrevet i Norfunds styrende dokumenter – *HR Policy* med tilhørende *Remuneration Standard*, samt at lederlønn er særskilt beskrevet i selskapets *Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte*.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
722C5AC5E20C4297825BF4FA01634FCA

I tråd med Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, ser styret i selskapet hen til lønnsveksten for de øvrige ansatte når de vurderer og fastsetter lønnsnivået for ledende ansatte. Norfunds totalkompensasjon har til hensikt å tiltrekke og beholde kompetente medarbeidere. Norfund har som hovedprinsipp å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke å være lønnsledende. Selskapets lønnspolitikk bygger på en ambisjon om å ha et konkurransedyktig, motiverende og forutsigbart rammeverk der lønnsdannelsen reflekterer den ansattes stilling, prestasjon og kompetanse. Med dette som utgangspunkt, er målsettingen med lønnspolitikken å tilby en kompensasjonspakke som bidrar til å tiltrekke, utvikle og beholde ansatte og på denne måten sikre selskapets langsiktige resultater. Selskapet har videre som ambisjon:

- i. Å ha en lønnspolitikk der lønn på en transparent og forutsigbar måte følger av en velutviklet jobbstruktur (stillingshierarki), og
- ii. At så vel kompensasjon som forfremmelser innenfor jobbstrukturen følger av prestasjon på en adekvat måte.

Den faste lønnen for ansatte i Norge er gjenstand for regulering i tråd med resultatet fra frontfagsforhandlingene, samt en vurdering av den enkeltes prestasjoner og måloppnåelse. For selskapets regionskontorer i henholdsvis Afrika, Asia og Latin Amerika baseres lønnsoppgjørene på et tre års rullerende gjennomsnitt av inflasjonsraten for valutaen den enkelte mottar sin lønn i. Norfund benytter periodisk et eksternt stillingsvurderingssystem som rangerer stillingene og tilhørende kompensasjonsnivå etter en anerkjent og utbredt metodikk.¹ Metodikken gir både grunnlag for en intern kalibrering av lønn, og mulighet for eksternt sammenligning mot tilsvarende stillinger i markedet. Norfund søker regelmessig å utjevne eventuelle forskjeller i lønn på basis av kjønn, kompetanse og stillingskategori.

Norfunds totalkompensasjon for ansatte består av følgende elementer:

1. Fast lønn med eventuelle tillegg og overtidsbetaling
2. Velferdsgoder som følger av overenskomst og/eller Personalthåndbok
3. Pensjon- og forsikringsordninger i samsvar med overenskomst (gjelder ansatte i Norge) og lokale avtaler for regionskontorer
4. Variabel lønn

Med unntak av variabel lønn (jfr. Avsnitt 2.4), består kompensasjon for ledende ansatte av samme elementer som for øvrige ansatte. Det eksisterer ingen særskilt kompensasjon som kun er forbeholdt selskapets ledende ansatte og de har heller ingen elementer av variabel eller prestasjonsbasert kompensasjon.

2.1 Fast lønn og tillegg

Lønn for administrerende direktør blir fastsatt av styret. Lønn for andre ansatte i ledende stillinger (ledergruppen) blir fastsatt av administrerende direktør i tråd med retningslinjene og etter forankring i styret. Stillingene er definert som ledende stillinger unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, og gir ikke rett til overtidskompensasjon. Ansatte i ledende stillinger følger normalt lønnsutvikling og -prinsipper som øvrige ansatte i



selskapet. Honorar til styret fastsettes ved generalforsamling. Administrerende direktør har avtale om etterlønn tilsvarende 6 måneders lønn ved oppsigelse. Ledende ansatte har tre måneders oppsigelsestid med ordinær arbeidsplikt.

2.2 Velferdsgoder

De viktigste velferdsgoder som følger av overenskomst og/eller Personalthåndbok inkluderer mobil, bredbånd, gruppelivsforsikring, behandlingsforsikring og reiseforsikring.

2.3 Pensjon- og forsikringsordninger

I 2018 lukket Norfund den ytelsesbaserte pensjonsordningen for ansatte i Norge, og tilbyr etter dette en innskuddsbasert ordning til alle ansatte i selskapet, inkludert ledende ansatte. Innskuddsordningen for ansatte i Norge er en ordning der det avsettes 7 % av lønn 0-7 G og 20 % av lønn 7,1-12G. For lokalt ansatte utenfor Norge er det etablert innskuddsbaserte pensjonsordninger per regionskontor.

Overgangen til innskuddsbasert pensjonsordning for ansatte i Norge i 2018 var frivillig. Dette innebærer at Norfund har både en innskuddsbasert og en ytelsesbasert ordning for avtaler inngått før lukkingen i 2018. Den ytelsesbaserte ordningen gir rett til definerte fremtidige ytelser og er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelse på ytelsene fra folketrygden. Avtaler som var inngått før 2018 går utover dagens retningslinjer for lederlønn, da tidligere fastsatt ordning innebar full opptjeningstid på 30 år og pensjonsutbetaling på 70 % av lønn opp til 12 G. Pensjonsordningen tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Per 31.12.2025 er 105 ansatte i Norge omfattet av innskuddsordningen, mens ytelsesordningen omfatter 23 ansatte, hvorav 2 inngår i selskapets ledergruppe. Norfund har også en ordning hvor det opptjenes rettigheter utover 12G. Denne ordningen ble lukket for nye medlemmer i 2012. Ordningen tas over driften og utgjør 66% av lønn utover 12G med en pensjonsalder på 67 år og full opptjeningstid på 30 år, i beregningsgrunnlaget. Blir tjenestetiden regnet til mindre enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Ved fratredelse, eller oppnådd pensjonsalder, vil den ansatte få oppgjør for verdien av oppsparte midler. Ordningen omfatter 4 ansatte² per 31.12.2025, hvorav 1 inngår i selskapets ledergruppe. Ledende ansatte i Norfund er dekket av forsikringsordninger gjeldende for samtlige ansatte i Norfund.

2.4 Variabel lønn

Retningslinjer for selskapets ordning for variabel lønn er beskrevet i *Norfunds Remuneration Standard*. Ordning for variabel lønn omfatter alle ansatte i selskapet med unntak av selskapets ledergruppe og administrerende direktør. Variabel lønn utbetales for høy prestasjon, med

² 1 inngår i selskapets ledergruppe, 2 er pensjonister, 1 er i ulønnet permisjon med annen arbeidsgiver



utgangspunkt i avtalte mål og atferd i tråd med Norfunds Code of Conduct og verdigrunnlag «The Norfund Way.»

Ordningen utgjør om lag 2,5 % av selskapets lønnsmasse, og i 2025 utgjorde dette 5.401.626 NOK. Høyeste individuelle utbetaling var 100.000 NOK, med en gjennomsnittlig utbetaling på 40.000 NOK.

3. Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

3.1 Lønn og annen godtgjørelse til styret

Styret i Norfund bestod i 2025 av styreleder og åtte styremedlemmer. Risiko- og revisjonsutvalget (RRU) består av utvalgets leder, samt to medlemmer. HR- og Kompensasjonsutvalget (HRK) består av utvalgets leder (styreleder), samt to medlemmer.

Generalforsamlingen i 2025 fastsatte honorar til styreleder, styremedlemmer samt til leder og medlemmer av underutvalgene (RRU og HRK). Satsene ble gjort gjeldende fra 20. juni 2025 frem til neste ordinære generalforsamling.

Generalforsamlingen i 2025 besluttet at ansattvalgte styremedlemmer skal motta honorar på tilsvarende nivå som eksterne styremedlemmer.

Honorar til leder og medlemmer av styret og underutvalg følger av tabellen under.

Generalforsamlingen fastsatte følgende godtgjørelse for styret fra generalforsamling i 2025 til generalforsamling 2026:

- Styrets leder: NOK 343.383
- Styrets medlemmer: NOK 170.636

Generalforsamlingen fastsatte følgende godtgjørelse for leder og medlemmer av underutvalgene for perioden fra generalforsamling 2025 til generalforsamling 2026:

- Leder av Risiko- og revisjonsutvalget (RRU): NOK 92.872
- Medlem av Risiko- og revisjonsutvalget (RRU): NOK 80.097
- Leder av HR- og Kompensasjonsutvalget (HRK): NOK 46.464
- Medlem av HR- og Kompensasjonsutvalget (HRK): NOK 40.128

En oversikt over utbetalt honorar til Norfund sitt styre de siste fem regnskapsårene følger under, inkludert prosentvis endring.



Navn og stilling	Regnskapsår	Honorar	Prosentvis endring
Olaug Svarva Styreleder (leder av HR- og Kompensasjonsutvalget)	2025	378,900	19.8 %
	2024	316,213	4.8 %
	2023	301,600	4.2 %
	2022	289,507	1.6 %
	2021	285,000	5.6 %
Martin Skancke Styremedlem (leder av Risiko- og Revisjonsutvalget)	2025	256,226	5.3%
	2024	243,367	4.9 %
	2023	232,100	4.1 %
	2022	222,864	1.5 %
	2021	219,500	27.2 %
Brit Kristin Sæby Rugland Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget ut 2022)	2025	92,335	-41.4%
	2024	157,594	4.9 %
	2023	150,300	-29.2 %
	2022	212,363	1.4 %
	2021	209,500	25.1 %
Vidar Helgesen til 30.03.2024 Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget fra 2023)	2025		
	2024	56,425	-74.5 %
	2023	220,850	52.8 %
	2022	144,489	1.4 %
	2021	142,500	
Åslaug Haga Styremedlem (fra 21.06.2022, medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget fra april 2024)	2025	243,741	13.6%
	2024	214,480	42.7 %
	2023	150,300	93.4 %
	2022	77,729	
Jarle Roth Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget fra juli 2023)	2025	243,741	5.3%
	2024	231,568	24.3 %
	2023	186,350	
Pablo Alberto Barrera Lopez Styremedlem (fra 19.06.2023) (medlem av HR- og Kompensasjonsutvalget)	2025	205,593	30.5%
	2024	157,594	105.2 %
	2023	76,800	
Anne Jorun Aas Styremedlem (fra 20.06.2024) (medlem av HR- og Kompensasjonsutvalget)	2025	205,593	154.5%
	2024	80,794	
Kiran Aziz Styremedlem (fra 23.06.2025)	2025	73,130	
Karoline T Blystad Styremedlem (ansattrepresentant tom 30.09.2025)	2025	42,659	
Vegard Benterud Styremedlem (Ansattrepresentant)	2025	85,318	
Sofie Kamsvåg Styremedlem (Ansattrepresentant fom 01.10.2025)	2025	42,659	



Navn og stilling	Regnskapsår	Honorar	Prosentvis endring
Finn Jebsen	2022	144,489	1%
Styremedlem	2021	142,500	6%
Vibeke Hammer Madsen til 20.06.2022	2022	68,868	-52%
Styremedlem	2021	142,500	6%
Tove Stuhr Sjøblom til 19.06.2023	2023	108,000	-49%
Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget)	2022	212,363	1%
	2021	209,500	25%

Samlet godtgjørelse til styret siste fem regnskapsår vises i tabellen under. Veksten i 2021 fulgte av at styret ble utvidet med ett ekstra medlem, samt innføringen av underutvalg til styret, Risiko- og Revisjonsutvalget, med virkning fra generalforsamling i 2020. Veksten fra 2024 til 2025 følger av innføringen av underutvalget HR- og Kompensasjonsutvalg, samt innføringen av at de to ansattvalgte styremedlemmene mottar styrehonorar på lik linje med eksterne styremedlemmer.

Regnskapsår	Sum	Prosentvis endring
2025	1,845,519	27%
2024	1,458,035	2%
2023	1,426,300	4%
2022	1,372,672	2%
2021	1,351,000	29%



Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

I oversikten under fremgår de siste to års oversikt over utbetalt lønn, variabel godtgjørelse, forsikringer og andre naturalytelser samt pensjonskostnader knyttet til administrerende direktør og ledergruppen. Tallene er identiske med noter som rapportert i Norfunds årsregnskap for 2025. Selskapet har ikke aksje- og opsjonsordninger rettet mot ledende personer, og heller ikke ordning for variabel lønn til ledende ansatte.

Lønn til ledelsen 2025	Tittel	Lønn	Variabel lønn	Forsikringer og andre naturalytelser	Pensjon (inkl AGA og finansskatt)	Sum
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	3,473,706	0	23,947	250,175	3,747,828
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Kommunikasjon	2,228,854	0	40,097	260,828	2,529,779
Fride Andrea Hærem	EVP CFO	2,228,854	0	23,947	262,618	2,515,419
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling	2,228,854	0	34,283	249,378	2,512,515
Erik Sandersen	EVP Finansinstitusjoner	2,548,952	0	63,999	529,278	3,142,229
Mark Davis	EVP Fornybar energi	2,548,962	0	61,255	1,518,696	4,128,913
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter	2,548,952	0	65,227	261,563	2,875,742

Lønn til ledelsen 2024	Tittel	Lønn	Variabel lønn	Forsikringer og andre naturalytelser	Pensjon (inkl AGA og finansskatt)	Sum
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	3,299,051	0	22,945	239,428	3,561,425
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Analyse	2,149,706	0	31,511	245,502	2,426,719
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO	2,148,375	0	27,243	248,468	2,424,086
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling	2,147,534	0	26,629	236,106	2,410,269
Erik Sandersen	EVP Finansinstitusjoner	2,360,432	0	33,383	538,973	2,932,788
Mark Davis	EVP Fornybar energi	2,458,796	0	33,383	1,263,324	3,755,503
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter	2,360,291	0	22,945	247,868	2,631,104

Den regulære lønnsøkningen for administrerende direktør og ledergruppen var 4,4 % med virkning fra 1. juli 2025. Til sammenligning utgjorde det ordinære lønnsoppgjøret for administrerende direktør og ledergruppen 5,2 % i 2024. Dette innebærer at den gjennomsnittlige lønnsveksten i det ordinære oppgjøret for administrerende direktør og ledergruppen var 4,8 % i 2025.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte i 2025 var på 4,9 %. Styrets anser at det totale nivået på lederlønn i Norfund ikke er ledende blant sammenlignbare virksomheter, og kan forsvares ut fra konkurransemessige forhold der hensyn til moderasjon er ivarettatt.

3.2 Lønn og godtgjørelse til ledende personer siste fem år

Tabellen under viser lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør og ledergruppen i løpet av de siste fem regnskapsårene. Tabellen viser oversikt over grunnlønn, samt godtgjørelse for andre ytelser, variabel lønn og pensjonsopptjening. Tabellen viser også variabel og fast godtgjørelse som andel av samlet godtgjørelse. Der det oppgis prosentvis økning, er denne kun beregnet der man har fulle årsverk i foregående og/eller påfølgende år.



Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2021 til 2025

Beløp i hele kroner									
Navn og stilling	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Andel fast og variabel godtgjørelse			
	Regnskap s-år	Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabelt	Pensjons-opptjening	Samlet godtgjørelse	Prosentvis økning av samlet godtgjørelse **	Grunnlønn pensjon og andre ytelser	Variabel
Jan Tellef Thorteliffsson CEO	2025	3,473,706	23,947	6645.47	250,175	3,754,473	5.42%	99%	1%
	2024	3,299,051	22,945		239,428	3,561,424	3.63%	100%	0%
	2023	3,191,303	20,067		225,387	3,436,757	7.81%	100%	0%
	2022	2,966,629	20,239		201,069	3,187,938	0.31%	100%	0%
	2021	2,954,288	20,305		203,367	3,177,960	4.01%	100%	0%
Ylva Lindberg EVP Strategi & Analyse	2025	2,228,854	40,097	18,569	260,828	2,548,348	5.01%	99%	1%
	2024	2,149,706	31,511		245,502	2,426,719	3.8%	100%	0%
	2023	2,019,038	87,867		230,055	2,336,960	14.5%	100%	0%
	2022	1,770,974	21,401	50,000	199,475	2,041,849	3.3%	98%	2%
	2021	1,708,654	19,880	50,000	198,484	1,977,018	9.7%	97%	3%
Fride Andrea Hærem EVP CFO	2025	2,228,854	23,947	4,620	262,618	2,520,039	4.0%	100%	0%
	2024	2,148,375	27,243		248,468	2,424,086	6.2%	100%	0%
	2023	2,019,038	29,411		234,095	2,282,544	12.0%	100%	0%
	2022	1,766,988	19,242	50,000	202,397	2,038,627		98%	2%
	Fra 1/9-21	555,096	8,949		68,945	632,990		100%	0%
Thomas Fjeld Heltne EVP Juridisk avdeling	2025	2,228,854	34,283	4,620	249,378	2,517,135	4.4%	100%	0%
	2024	2,147,534	26,629		236,106	2,410,269	6.5%	100%	0%
	2023	2,019,038	22,403		221,709	2,263,150	11.3%	100%	0%
	2022	1,768,159	19,621	50,000	195,835	2,033,615	3.1%	98%	2%
	2021	1,705,421	20,038	50,000	197,925	1,973,384	8.8%	97%	3%
Erik Sandersen EVP Finansinstitusjoner	2025	2,548,952	63,999	18,498	529,278	3,160,727	7.8%	99%	1%
	2024	2,360,432	33,383		538,973	2,932,788	8.5%	100%	0%
	2023	2,122,312	63,450		517,607	2,703,369	5.7%	100%	0%
	2022	1,965,055	21,756	50,000	519,677	2,556,488	8.2%	98%	2%
	2021	1,926,602	19,795	50,000	366,865	2,363,262	-0.1%	98%	2%
Mark Davis EVP Fornybar energi	2025	2,548,962	61,255	35,815	1,518,696	4,164,728	10.9%	99%	1%
	2024	2,458,796	33,383		1,263,324	3,755,503	2.3%	100%	0%
	2023	2,309,012	46,347		1,317,000	3,672,359	4.5%	100%	0%
	2022	2,143,596	63,151	50,000	1,256,791	3,513,538	6.5%	99%	1%
	2021	2,109,094	83,636	50,000	1,055,051	3,297,781	6.4%	98%	2%
Ellen C. Rasmussen EVP Skalerbare virksomheter	2025	2,548,952	65,227	18,879	261,563	2,894,621	10.0%	99%	1%
	2024	2,360,291	22,945		247,868	2,631,104	9.8%	100%	0%
	2023	2,122,302	39,923		233,716	2,395,941	14.4%	100%	0%
	2022	1,819,032	22,386	50,000	202,397	2,093,815	3.6%	98%	2%
	2021	1,750,350	19,896	50,000	200,248	2,020,494	29.8%	98%	2%
Cathrine Kaasen Conradi til 30/11-	2021	1,703,836	23,414	50,000	196,254	1,973,504	6.2%	97%	3%

* Økning av total godtgjørelse er kun foretatt med fulle årsverk foregående år

Tabellen under viser Norfunds årsresultat de siste fem regnskapsårene, samt utviklingen av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon for administrerende direktør, ledergruppen og ansatte utenfor ledergruppen.

Prosentvis endring i snittlønn for ledelsen er forklart i avsnitt 3.2. Norfund har ambisjon om å imøtekomme *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* mht. forventning om at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og at hensyn til moderasjon skal ivaretas.

I lønnsoppgjørene for 2024 og 2025 landet selskapet et balansert oppgjør mellom fagorganiserte og ikke-organiserte som utgjorde 5,3 % i 2024 og 4,6 % i 2025 på selskapsnivå. For selskapets regionkontorer er det noe variasjon på oppgjørene, basert på valuta for kompensasjon. Lønnsoppgjøret for ledergruppen ble fastsatt likt som rammen i frontfagsoppgjøret i både 2024 og 2025, det vil si på 5,2 % i 2024 og på 4,4 % i 2025. Utbetalt



lønn for 2025 baserer seg på halvårseffekten av lønnsoppgjørene i 2024 og 2025 (fordi lønnsoppgjøret effektueres per 1. juli).

Tabellen under viser en oppstilling av total grunnlønn, pensjon og andre ytelser i Norfund, samt gjennomsnittsberegning av lønn i og utenfor ledergruppen. I denne tabellen fremgår en gjennomsnittsberegning basert på totalt utbetalt lønn, fordelt på antall årsverk.

Lønnsutviklingen på grunnlønn for identiske grupper³ viser en utvikling som ligger over rammen for lønnsoppgjørene, da det i tillegg til ordinært lønnsoppgjør også er en utvikling i lønnsmassen basert på forfremmelser eller andre endringer i lønn grunnet endret stillingsinnhold. Nærmere bestemt viser lønnsutviklingen i grunnlønn for ansatte utenfor ledergruppen som har vært ansatt gjennom hele 2025, en vekst på 7,5 %.

De fem siste regnskapsårs utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon for ledende ansatte, samt utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende personer.

År	Norfunds årsresultat	Total lønnskost				Grunnlønn				Andre ytelser				Totalt antall årsverk	Total grunnlønn				Pensjon	Andre ytelser	Sølt grunnlønn	Prosentvis endring (sølt grunnlønn)	Snittlønn			
		AGA	total	total	total	total	total	total	total	total	total	total	total		ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere		ledere	utenfor ledergruppen	ansatte utenfor ledergruppen	ansatte utenfor ledergruppen	ansatte utenfor ledergruppen
2025	(1.332.892.000)	289.547.000	33.368.000	212.569.000	27.583.000	16.036.000	172.5	7,6	17.867.134	5.332.636	312.755	2.561.726	6%	194.752.866	24.250.464	15.723.245	1.418.287	1.176.754								
2024	4.086.726.000	246.094.000	30.977.000	170.975.000	24.357.000	15.785.000	144,6	7,6	16.824.184	3.019.669	196.039	2.417.741	7%	154.050.819	21.337.331	19.366.961	1.414.914	1.117.639								
2023	1.896.886.000	218.361.000	27.465.000	150.561.000	21.098.000	17.643.000	139,1	7,6	15.802.943	2.879.669	309.468	2.257.435	13%	134.758.867	20.608.451	16.732.332	1.384.340	1.087.643								
2022	2.243.318.000	181.587.000	21.356.000	126.379.000	21.542.000	12.314.000	118,1	7,6	14.200.432	2.777.042	187.796	2.028.633	8%	112.174.568	18.704.368	12.126.204	1.287.715	1.009.672								
2021	5.815.297.000	158.142.000	19.818.000	106.328.000	18.376.000	13.965.000	107,7	7,7	14.413.341	2.487.139	215.913	1.879.184	9%	92.514.059	15.842.863	12.849.087	1.211.703	924.989								
2020	(126.161.000)	138.277.000	16.314.000	91.451.000	14.694.000	12.796.000	99,13	7,8	14.657.448	2.482.384	248.816	1.871.979		76.794.452	12.211.616	12.548.184	1.227.972	928.578								

3.3 Endringer i styret og ledergruppen

Styret i Norfund ble endret ved generalforsamlingen 23. juni 2025. Kiran Aziz og Sofie Kamsvåg ble valgt som styremedlemmer med tiltredelse fra 23. juni 2025, og tok over etter henholdsvis Brit Kristin Sæby Rugland og Karoline Teien Blystad som satt i styret ut juni.

Olaug Svarva, Pablo Barrera og Anne Jorun Aas tiltro i underutvalget HRK, som ble oppnevnt i desember 2024. Olaug Svarva er utvalgets leder.

Martin Skancke er leder av underutvalget RRU, og Jarle Roth og Åslaug Haga er utvalgets øvrige medlemmer. Alle var medlemmer i utvalget i hele 2025.

Det var ingen endringer i Norfunds ledergruppe i løpet av 2025.

³ Samme ansatte ved årets inngang som ved slutten av året, så ikke medregnet de som tiltrer eller fratrer i løpet av året.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
722C5AC5E20C4297825BF4FA01634FCA



Oslo, 25. mars 2026

Jan Tellef Thorleifsson
Daglig leder

Olaug Johanne Svarva
Styreleder

Martin Skancke
Styremedlem

Jarle Kjell Roth
Styremedlem

Pablo Alberto Barrera Lopez
Styremedlem

Åslaug Marie Haga
Styremedlem

Anne Jorun Aas
Styremedlem

Kiran Aziz
Styremedlem

Vegar Benterud
Styremedlem (ansattvalgt)

Sofie Kamsvåg
Styremedlem (ansattvalgt)

