

List of Signatures

Page 1/1

 **23-02-07 Lederlønnsrapport Norfund 2022.pdf**

Name	Method	Signed at
Skancke, Martin	BANKID	2023-06-02 17:49 GMT+02
Blystad, Karoline Teien	BANKID_MOBILE	2023-06-02 16:05 GMT+02
Roth, Jarle Kjell	BANKID	2023-06-02 15:15 GMT+02
Rugland, Brit Kristin Sæbø	BANKID	2023-06-02 14:56 GMT+02
Nergaard, Lasse David	BANKID	2023-06-02 13:21 GMT+02
Haga, Åslaug Marie	BANKID	2023-06-07 18:03 GMT+02
Vidar Helgesen	BANKID	2023-06-06 07:15 GMT+02
Sjøblom, Tove Stuhr	BANKID_MOBILE	2023-06-04 16:00 GMT+02
Svarva, Olaug Johanne	BANKID	2023-06-02 21:15 GMT+02



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

External reference: B5D9B141575249FE9419202281460CD9

Lederlønsrapport for Norfund 2022

1. Innledning

Med referanse til protokoll fra ordinær generalforsamling 21. juni 2022 og 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 å skape 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 omfatter selskapets CEO og EVP-nivå samt medlemmer i Norfunds styre.

Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen vil i 2023 behandle Lederlønsrapport for 2022 og Retningslinjer som er oppdatert i henhold til protokoll fra generalforsamling i 2021. Denne lederlønsrapporten er utarbeidet i tråd med oppdaterte retningslinjer.

2. Overordnede resultater for 2022

2.1 Utviklingen i grunnlønn ledergruppen i Norfund

Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for hele ledergruppen var 8% i 2022. Dette inkluderer en særskilt markedsjustering av grunnlønnen for fire ledere i ledergruppen, hvor gjennomsnittlig økning var 6,5%. For resten av ledergruppen inkludert administrerende direktør, var gjennomsnittlig økning i grunnlønn på 3,7 % i 2022. Norfunds ramme for lønnsjustering av øvrige ansatte i 2022 var 4 %.

2.2 Variabel lønn 2022

77 ansatte av totalt 100 berettigede, mottok variabel lønn i 2022. Høyeste samlede utbetaling i 2022 var 100 000 NOK. Ordningen utgjorde til sammen 3 190 000 NOK. Variabel lønn utbetales for ekstraordinær innsats, og gjennomsnittlig utbetaling til mottakerne var i 2022 på 41 429 NOK. Høyeste utbetaling representerte 10,4% av lønn. Seks medlemmer av ledergruppen mottok 50 000 NOK hver i 2022. Administrerende direktør er ikke innbefattet av selskapets ordning for variabel lønn.

2.3 Endringer i styret og ledergruppen

Styret i Norfund ble endret på Generalforsamlingen 21. juni 2022, og Jarle Roth ble valgt som styremedlem med tiltredelse fra 01.01.2023, for et og et halvt år til generalforsamling 2024. Åslaug Haga ble valgt som styremedlem for to år frem til generalforsamling 2024.



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

Styremedlemmer Martin Skancke og Vidar Helgesen ble gjenvalgt for to år til generalforsamling 2024. Avtroppende styremedlemmer er Finn Jebsen og Vibeke Hammer Madsen. Finn Jebsen fortsatte i vervet som styremedlem frem til årsslutt 2022.

Det er ingen endringer i Norfunds ledergruppe i løpet av 2022.

3. Rammeverk for godtgjørelse til ledende ansatte i Norfund

Norfund er underlagt Utenriksdepartementet og følger *Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementets i desember 2022. Godtgjørelse for alle ansatte er videre beskrevet i Norfunds styrende dokumentasjon - *HR Policy* med tilhørende *Remuneration Standard*, samt at lederlønn er særskilt beskrevet i selskapets *Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte*.

Norfunds totalkompensasjon har til hensikt å tiltrekke og beholde kompetent personell. Norfund har som hovedprinsipp å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Fondets 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 fondets langsiktige resultater. Fondet har videre som ambisjon å (i) ha en lønnspolitikk der lønn på en transparent og forutsigbar måte følger av en velutviklet jobbstruktur (stillingshierarki) og (ii) at så vel kompensasjon som promotering innen jobbstrukturen følger av prestasjon på en adekvat måte.

Den faste lønnen er gjenstand for regulering i tråd med utgangspunkt i lønnsutviklingen i finanssektoren representert ved referansetall fra Finans Norge, resultatet fra hovedoppgjøret og for selskapene Norfund har definert som sine «peers», samt en vurdering av den enkeltes prestasjoner og måloppnåelse. I tillegg benytter Norfund periodisk et eksternt stillingsvurderingssystem levert av Korn Ferry Hay Group som rangerer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk. Metodikken gir både grunnlag for en intern kalibrering av lønn, og mulighet for eksternt benchmark mot tilsvarende stilling i markedet.

Norfunds totalkompensasjon for samtlige ansatte består av følgende elementer:

1. Fast lønn og evt. tillegg og overtidsbetaling i samsvar med tariffavtale
2. Velferdsgoder som følger av tariffavtale og/eller Personalhåndbok
3. Pensjon- og forsikringsordninger i samsvar med tariffavtale
4. Variabel lønn (unntatt Administrerende direktør)

Det eksisterer ingen særskilt kompensasjon som kun er forbeholdt selskapets ledende ansatte.

3.1 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, etter at betingelser for lederlønn er forankret i styret. Stillingene er definert som ledende stillinger unntatt arbeidstidsbestemmelsene i



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

Arbeidsmiljøloven og gir ikke rett til overtidsbetaling. Ansatte i ledende stillinger følger normalt lønnsutviklingen til øvrige ansatte i selskapet.

Administrerende direktør har avtale om etterlønn tilsvarende 6 måneders lønn. Ledende ansatte har tre måneders oppsigelsestid med ordinær arbeidsplikt.

3.2 Velferdsgoder

De viktigste velferdsgoder som følger av tariffavtale og/eller Personalhåndbok inkluderer mobil, bredbånd, gruppelivsforsikring, behandlingsforsikring, reiseforsikring og for noen få avisabonnement.

3.3 Pensjon- og forsikringsordninger

I 2018 lukket Norfund den ytelsesbaserte pensjonsordningen for nye ansatte og tilbyr nå en innskuddsbasert ordning til alle nye ansatte i selskapet inkludert ledere. Overgangen til ny ordning var frivillig for eksisterende ansatte. Dette innebærer dermed 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 31.12.2022 er 64 ansatte omfattet av innskuddsordningen, mens ytelsesordningen omfatter 28 ansatte. Norfund har også en ordning hvor det opptjenes rettigheter utover 12 G. Denne ordningen ble lukket for nye medlemmer i 2012. Ordningen tas over driften og utgjør 66% av lønn utover 12 G 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 pr. i dag 4 ansatte, hvorav 1 inngår i selskapets ledergruppe. Innskuddsordningen er en ordning der det avsettes 7% av lønn 0-7 G og 20% av lønn 7,1-12G.

Ledende ansatte i Norfund er dekket av forsikringsordninger gjeldende for samtlige ansatte i Norfund.

3.4 Variabel lønn

Norfund har en ordning for variabel lønn som omfatter alle ansatte i selskapet med unntak av administrerende direktør og utgjør totalt om lag 2,5% av selskapets lønnsmasse. Ordningen er i tråd med Statens retningslinjer vedrørende variabel lønn og er videre beskrevet i Norfunds Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Kandidater innstilles av nærmeste leder for en samlet vurdering i ledergruppen, og tildeling både for ledende ansatte og øvrige ansatte fastsettes av daglig leder. Variabel lønn utbetales én gang per år og individuelle beløp varierer fra 10 000 til 100 000 NOK. Selskapets ordning for variabel lønn er ytterligere beskrevet Retningslinje for godtgjørelse for ledende personer i Norfund, sist godkjent i Generalforsamling 2022.



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

Kriterier for tildeling av variabel lønn for 2022

Kriterier for tildeling er de samme for alle ansatte i Norfund utenom administrerende direktør, som ikke er inkludert i ordningen. Maksimalt oppnåelig utbetaling per år per ansatt er begrenset til et fast beløp (for tiden maksimalt 100.000 kr) og utgjør under 10% av årslønnen for ledende ansatte.

I Norfunds Remuneration Standard fremgår det at variabel lønn tildeles ansatte som har en utvist ekstraordinær prestasjon relatert til særskilte leveranser og adferd. I fondets HR Policy påpekes det videre at vurdering av prestasjon er basert på en kombinasjon av konkrete leveranser og av holdninger og adferd. Med dette som basis legges følgende kriterier til grunn ved innstilling av kandidater:

Vurdering av leveranser og innsats. Leveranser vurderes mot fastsatte mål knyttet opp mot Norfunds strategi satt gjennom året og særskilt i utviklingssamtalen. Gjennomføringskraft og pålitelighet i å levere som avtalt legges til grunn sammen med oppgavens kompleksitet.

I tillegg foretas det en vurdering av kandidatens adferd med basis i Norfunds kulturplattform, The Norfund Way. The Norfund Way består av følgende fem handlingsrettede verdier:

- Be Courageous (the integrity to be ME)
- Serve the mandate (How I relate to MY WORK)
- Be kind (How I relate to MY TEAM)
- Walk the talk (How I behave as a LEADER or ROLE MODEL)
- Make a difference (How I relate to MY COMMUNITY)

Vurderingen av prestasjon i hht. pkt. 1 og 2 over, skjer gjennom leders evaluering, som del av utviklingssamtalen. Kriteriene beskrevet i punkt 1 og 2 over skal vektles likeverdig (50/50) ved vurdering.

Kandidater innstilles deretter av nærmeste leder for en samlet Leder review i Norfunds ledergruppe. Leder review gir er en kvalitetssikring av vurderingskriteriene, ved at det er hver linjeleder sitt ansvar å vurdere og nominere sine ansatte, mens ledergruppen kalibrerer og vurderer kandidater på tvers av linjeledere og avdeling/funksjon. Endelig tildeling både for ledende ansatte og øvrige ansatte fastsettes av administrerende direktør.

For ledende ansatte er det besluttet å avvikle ordningen for variabel lønn fra og med 2023.

4. Godtgjørelse til ledelsen

4.1 Godtgjørelse til styret

Styret i Norfund bestod i 2022 av styreleder og 8 styremedlemmer. Generalforsamlingen i 2022 fastsatte honorar for styreleder til 295 000 NOK, mens godtgjørelse til styremedlemmene ble satt til 147 000 NOK. Generalforsamlingen i 2022 fastsatte honorar for Risiko- og revisjonsutvalgets leder til 80 000 NOK og 69 000 NOK for medlemmene i utvalget. Satsene ble gjort gjeldende fra 21.06.2022 frem til neste generalforsamling. Ansattvalgte styremedlemmer kompenseres ikke.

Selskapet har ikke aksje- og opsjonsordninger rettet mot ansatte, og det foreligger ingen planer om slike ordninger.



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

4.2 Godtgjørelse til ledelsen

I oversikten over godtgjørelse til ledelsen fremgår de siste to års oversikt over lønn, variabel godtgjørelse, forsikringer og andre naturalytelser samt pensjonskostnader knyttet til ledergruppen, som rapportert i årsregnskap 2022.

Lønn til ledelsen 2022	Tittel	Lønn	Bonus	Forsikringer og andre naturalytelser	Pensjon	Sum
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	2.966.629	0	20.239	201.069	3.187.938
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Analyse	1.770.974	50.000	21.401	199.475	2.041.849
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO	1.766.988	50.000	19.242	202.397	2.038.627
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling	1.768.159	50.000	19.621	195.835	2.033.615
Erik Sandersen	EVP Finansinstitusjoner	1.965.055	50.000	21.756	519.677	2.556.488
Mark Davis	EVP Fornybar energi	2.143.596	50.000	63.151	1.256.791	3.513.538
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter	1.819.032	50.000	22.386	202.397	2.093.815
Lønn til ledelsen 2021	Tittel	Lønn	Bonus	Forsikringer og naturalytelser	Pensjon	Total
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	2 954 288	0	20 305	203 367	3 177 961
Ylva Lindberg	EVP Strategy & Analysis	1 708 654	50 000	19 880	198 484	1 977 018
Cathrine Kaasen Conradi	EVP CFRO until 30.11.	1 703 836	50 000	23 414	196 254	1 973 504
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO from 01.12.	555 096	0	8 949	68 945	632 990
Thomas Fjeld Heltne	EVP Legal Department	1 705 421	50 000	20 038	197 925	1 973 384
Erik Sandersen	EVP Financial Institutions	1 926 602	50 000	19 795	366 865	2 363 262
Mark Davis	EVP Clean Energy	2 109 094	50 000	83 636	1 055 051	3 297 781
Ellen C. Rasmussen	EVP Scalable	1 750 350	50 000	19 896	200 248	2 020 494

Tabellen under viser lønn og annen godtgjørelse til personer som har innehatt ledende posisjoner 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.



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2018 til 2022

Beløp i hele kroner

Navn og stilling	Regnskaps- år	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Samlet godtgjørelse	Prosentvis økning av samlet godtgjørelse **	Andel fast og variabel godtgjørelse	
		Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel	Pensjons- opptjening			Grunnlønn pensjon og andre ytelser	Variabel
Jan Tellef Thorleifsson CEO	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%
	2020	2,909,326	23,226		122,841	3,055,393	7.32%	100%	0%
	2019	2,671,294	19,446		156,274	2,847,014		100%	0%
Fra 1/10-18	2018	709,270	3,862		35,775	748,907		100%	0%
Ylva Lindberg EVP Strategi & Analyse	2022	1,770,974	21,401	50,000	199,475	2,041,849	3%	98%	2%
	2021	1,708,654	19,880	50,000	198,484	1,977,018	10%	97%	3%
	2020	1,586,274	21,898	75,000	119,708	1,802,880		96%	4%
	2019	925,157	14,317	75,000	101,320	1,115,794		93%	7%
Fra 1/5-19	2019	925,157	14,317	75,000	101,320	1,115,794		93%	7%
Fride Andrea Hærem EVP CFRO, fra 1/4-21	2022	1,766,988	19,242	50,000	202,397	2,038,627		98%	2%
	2021	555,096	8,949		68,945	632,990		100%	0%
Thomas Fjeld Heltne EVP Juridisk avdeling	2022	1,768,159	19,621	50,000	195,835	2,033,615	3%	98%	2%
	2021	1,705,421	20,038	50,000	197,925	1,973,384	9%	97%	3%
	2020	1,596,799	21,995	75,000	119,457	1,813,251		96%	4%
	2019	1,023,932	13,747	75,000	114,392	1,227,071		94%	6%
Fra 1/4-19	2019	1,023,932	13,747	75,000	114,392	1,227,071		94%	6%
Erik Sandersen EVP Finansinstitusjoner	2022	1,965,055	21,756	50,000	519,677	2,556,488	8%	98%	2%
	2021	1,926,602	19,795	50,000	366,865	2,363,262	0%	98%	2%
	2020	1,900,568	22,105	75,000	366,865	2,364,538	-4%	97%	3%
	2019	1,995,063	18,329	75,000	377,263	2,465,655	5%	97%	3%
	2018	1,811,874	15,968	175,000	340,109	2,342,951		93%	7%
Mark Davis EVP Fornybar energi	2022	2,143,596	63,151	50,000	1,256,791	3,513,538	7%	99%	1%
	2021	2,109,094	83,636	50,000	1,055,051	3,297,781	6%	98%	2%
	2020	2,054,695	80,797	100,000	863,740	3,099,232	0%	97%	3%
	2019	2,012,410	71,532	75,000	927,174	3,086,116	5%	98%	2%
	2018	1,952,570	68,165	80,000	839,748	2,940,483		97%	3%
Ellen C. Rasmussen EVP Skalerbare virksomheter Fra 1/3-20	2022	1,819,032	22,386	50,000	202,397	2,093,815	4%	98%	2%
	2021	1,750,350	19,896	50,000	200,248	2,020,494		98%	2%
	2020	1,360,888	18,941	75,000	102,067	1,556,896		95%	5%
Hege Elisabeth Seel til 1/10-20 EVP Org & HR	2020	1,608,046	33,787		669,248	2,311,081	-3%	100%	0%
	2019	1,562,386	33,724	75,000	700,096	2,371,206	6%	97%	3%
	2018	1,450,155	32,066	80,000	679,999	2,242,220		96%	4%
Cathrine Kaasen Conradi til 30/11-21 EVP CFRO	2021	1,703,836	23,414	50,000	196,254	1,973,504	6%	97%	3%
	2020	1,640,952	24,067	75,000	118,458	1,858,477	1%	96%	4%
	2019	1,588,477	20,675	75,000	151,445	1,835,597		96%	4%
	2018	1,230,791	21,207	50,000	242,957	1,544,955		97%	3%
Fra 1/2-18	2018	1,230,791	21,207	50,000	242,957	1,544,955		97%	3%
Ola Nafstad til 1/5-19 EVP Strategy & Analysdis *	2019	1,470,821	36,565	25,000	156,197	1,688,583		99%	1%
	2018	1,415,339	911,950	130,000	402,502	2,859,791		95%	5%
Finn Ivar Marum til 30/9-19 EVP Food & Agribusiness, SMA Funds *	2019	1,660,184	14,489		143,036	1,817,709		100%	0%
	2018	1,794,703	678,935	155,000	238,317	2,866,955		95%	5%
Kjell Roland CEO til 30/9-18	2018	2,351,214	51,595		736,640	3,139,449		100%	0%
Olaug Svarva Styreleder	2022	289,507				289,507	2%		
	2021	285,000				285,000	6%		
	2020	270,000				270,000			
	2019	130,000				130,000			
Fra 18/6-19	2019	130,000				130,000			
Kristin Clemet til 18/6-19 Styreleder	2019	125,000				125,000			
	2018	232,750				232,750			

* I forbindelse med omlegging av pensjonsordningen i Norfund har enkelte ansatte fått utbetalt en engangskompensasjon for overgang til ny ordning.

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



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9

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

Prosentvis endring er beregnet av snittlønn, og viser en nedgang fra 2018 til 2019 for ansatte utenfor ledergruppen. Endringen er et resultat av at andelen yngre ansatte har økt i samme tidsperiode. For ledergruppen er økningen fra 2021 til 2022, grunnet en korrigerings som forklart i avsnitt 2.1.

Lederlønn som prosent av total lønnsmasse (eks. AGA) utgjør henholdsvis 18%, 18%, 15%, 12% og 11% for årene 2018 – 2022.

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	Totalt antall årsverk	Årsverk ledere	Total grunnlønn ledere	Pensjon ledere	Andre ytelser ledere	Snitt grunnlønn ledere	Prosentvis endring i snitt grunnlønn ledere	Total grunnlønn utenfor ledergruppen	Pensjon ansatte utenfor ledergruppen	Andre ytelser utenfor ledergruppen	Snitt grunnlønn ansatte utenfor ledergruppen	Prosentvis endring snitt grunnlønn ansatte utenfor ledergruppen
2022	2,243,316,000	123.5	7.0	14,200,432	2,777,642	187,796	2,028,633	8%	112,174,568	18,764,358	12,126,204	962,872	2%
2021	5,815,297,000	106	7.7	14,413,341	2,487,139	215,913	1,879,184	0%	92,514,659	15,842,861	12,849,087	940,859	6%
2020	(128,161,000)	94	7.8	14,657,548	2,482,384	246,816	1,871,973	3%	76,793,452	12,211,616	12,548,184	891,185	-1%
2019	1,113,315,000	82.6	8.2	14,909,724	2,827,197	242,824	1,824,936	0%	67,145,276	4,128,803	9,754,176	902,127	-2%
2018	1,157,966,000	75	6.9	12,715,916	3,516,047	1,783,748	1,832,265	-	62,935,084	10,948,953	7,156,252	924,700	-



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

Document ID:
B5D9B141575249FE9419202281460CD9