

24-03-06 Lederlønsrapport for Norfund 2023

1. Innledning

Som følge av paragraf 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 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 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 2023 er utarbeidet i tråd med disse retningslinjene.

Styret avga rapport til generalforsamlingen 19. juni 2023 om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (Lederlønsrapport for Norfund 2022). Generalforsamlingen ga sin tilslutning til rapporten med protokolltilførsel vedrørende vekst i lederlønn. Lederlønsrapport for Norfund 2023 vil legges frem for generalforsamlingen 20. juni 2024.

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 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*.

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 være

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

2.3 Pensjon- og forsikringsordninger

I 2018 lukket Norfund den ytelsesbaserte pensjonsordningen for de ansatte i Norge, og tilbyr nå en innskuddsbasert ordning til alle nye ansatte i selskapet, inkludert ledere. 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 ny pensjonsordning for ansatte i Norge 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 31.12.2023 er 71 ansatte i Norge omfattet av innskuddsordningen, mens ytelsesordningen omfatter 27 ansatte, hvorav 2 inngår i selskapets ledergruppe. Norfund har også en ordning hvor det

variabel lønn samt for å opprettholde en uendret forventet totalkompensasjon over tid, ble det besluttet en individuell økning i fast lønn på 75 000 NOK for selskapets ledergruppe. Beslutningen ble også vurdert nødvendig for å ivareta selskapets hovedprinsipp om å tilby konkurransedyktige betingelser, og dermed søke å unngå mulig frafallsrisiko. Beløpet ble basert på en forholdsmessig vurdering av maksimal variabel lønn (100 000 NOK) samt en vurdering av faktiske utbetalinger siste fem år, i den hensikt å opprettholde nivå på totalkompensasjon uendret.

Samlet godtgjørelse til styret siste fem regnskapsår vises i tabellen under. Veksten fra 2020 til 2021, fremkommer som følge av at styret ble utvidet med ett ekstra medlem fra januar 2020, samt innføringen av underutvalg til styret, Risiko- og Revisjonsutvalget, med virkning fra generalforsamling 2020.

3.2 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 Norfund årsregnskap for 2023. Selskapet har ikke aksje- og opsjonsordninger rettet mot ledende personer. Ordning for variabel lønn for ledergruppen ble avviklet med virkning fra 2023.

Lønnsoppsett		2022	2023	2022	2023	2023/2022
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	3,191,303	0	20,067	225,387	2/021/232
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Kommunikasjon	2,019,038	0	87,867	230,055	1/221/411
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO	2,019,038	0	29,411	234,095	1/151/300
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling	2,019,038	0	22,403	221,709	1/117/631
Erik Sandersen	EVP Finansiell inkludering	2,122,312	0	63,450	517,607	1/212/214
Mark Davis	EVP Fornybar energi	2,309,012	0	46,347	1,317,000	1/121/234
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter	2,122,302	0	39,923	233,716	1/243/406

Lønnsoppsett		2022	2023	2022	2023	2023/2022
Jan Tellef Thorleifsson	CEO	2,966,629	0	20,239	201,069	2/652/425
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Kommunikasjon	1,770,974	50,000	21,401	199,475	1/106/504
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO	1,766,988	50,000	19,242	202,397	1/125/112
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling	1,768,159	50,000	19,621	195,835	1/122/163
Erik Sandersen	EVP Finansiell inkludering	1,965,055	50,000	21,756	519,677	1/331/055
Mark Davis	EVP Fornybar energi	2,143,596	50,000	63,151	1,256,791	1/362/325
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter	1,819,032	50,000	22,386	202,397	1/142/563

Den regulære lønnsøkningen til administrerende direktør og ledergruppen fulgte rammen for selskapet totalt sett som var på 5,5% med virkning fra 1. juli 2023. Tilsvarende var oppgjøret for administrerende direktør og ledergruppen i 2022 på 3,7%. Dette gir en snittlønnsvekst av det ordinære lønnsoppgjøret på 4,6% for 2023. I tillegg til den ordinære lønnsveksten på 4,6% medførte særlig to forhold som stammer fra 2022, men får helårseffekt i 2023, at den totale årslønnsveksten for 2023 øker med ytterligere 6,7%. Til sammen gir dette en total årslønnsvekst i 2023 på 11,3%:

- i. Fire medlemmer av ledergruppen fikk en individuell justering av sin lønn i desember 2022 basert på prestasjon og uønsket nivåforskjeller innad i ledergruppen for like roller. Helårseffekten i 2023 av disse individuelle justeringer øker den totale lønnsveksten med 3,3%-poeng. Endringen ble også redegjort for i lederlønsrapport for 2022.
- ii. I lederlønsrapport for 2022 ble det opplyst om at variabel lønn for selskapets ledergruppe var besluttet avvirket. Som følge av avvikling av ordningen for variabel lønn for ledergruppen (omtalt i avsnitt 2.4) ble det gjennomført individuelle justeringer på 75.000 NOK med virkning fra januar 2023. Denne justeringen øker den totale lønnsveksten med 3,2% poeng. CEO har ikke vært inkludert i selskapets ordning for variabel lønn, og var dermed ikke berørt av endringen.
- iii. CEO fikk ved en inkurie ikke justert sin lønn per juli 2022. Som det kommer frem av Lederlønsrapporten for Norfund 2022, hadde CEO kun en økning i grunnlønn fra 2021 til 2022 på 0,4%. Det faktiske lønnsoppgjøret på 3,7% (2022) ble etterbetalt og rapportert i inntektsåret 2023. Denne tilleggsutbetalingen utgjør om lag 0,2% poeng av årslønnsveksten til ledergruppen.

3.3 Lønn og godtgjørelse til ledende personer siste fem år

Tabellen under viser lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør, ledergruppen og styreleder 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.

