

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

Retningslinjer
om
fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse
til ledende personer
i Investinor AS

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

Innhold

1	Generelt	3
2	Godtgjørelse i Investinor	3
2.1	Prinsipper i retningslinjene for godtgjørelse	3
2.2	Typer godtgjørelse.....	4
2.2.1	Fastlønn	4
2.2.2	Variabel lønn	4
2.2.3	Pensjons- og forsikringsordninger.....	11
2.2.4	Andre goder	11
3	Ansettelsesvilkår.....	11
4	Sluttvederlag.....	12
5	Beslutningsprosess	12
6	Endringer i retningslinjene	12
7	Unntak fra retningslinjene	12
8	Om forholdet til heleide datterselskap	13
9	Offentliggjøring	13

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

1 Generelt

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Investinor. I tråd med Investinors vedtekter er retningslinjene utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper* og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjene for lederlønn i Investinor er også i tråd med «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel».

Lederlønnen i Investinor er et viktig verktøy for å harmonisere selskapets interesser med ledelsens interesser. Investinors retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer er derfor utformet for å underbygge selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft ved å tiltrekke og beholde ledende personer med gode lederegenskaper, relevant erfaring og kompetanse.

Investinors langsiktige mål er å skape verdier og et bærekraftig næringsliv gjennom å investere risikokapital, og høyest mulig avkastning over tid. For å sikre at godtgjørelsen av ledelsen er koblet mot både forretningsstrategi og resultater, er retningslinjene, prinsippene og strukturen for godtgjørelsen delvis basert på måloppnåelsen innenfor Investinors strategiske hovedmål. Hovedmålene er forankret i globale FN-mål for å understøtte Investinors mål om bærekraftig verdiskaping og trippel bunnlinje (profitt, miljø og sosialt).

2 Godtgjørelse i Investinor

2.1 Prinsipper i retningslinjene for godtgjørelse

Godtgjørelse i Investinor skal gis på bakgrunn av ansvaret, kravene og kompleksiteten som er knyttet til den enkeltes stilling. Samtidig skal godtgjørelsen stimulere til ekstra prestasjoner og ønsket atferd for at Investinor skal nå sine målsetninger. Total godtgjørelse til den enkelte skal være basert på en helhetlig vurdering av selskapets resultater og den enkelte ansattes bidrag til verdiskaping. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og utformet slik at den ikke bidrar til å påføre selskapet uønsket risiko. Styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende personer. Herunder skal godtgjørelsen ikke være høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.

Godtgjørelse i Investinor består av pengebaseret kompensasjon i form av fast og variabel lønn, pensjons- og forsikringsordninger og andre goder.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

2.2 Typer godtgjørelse

2.2.1 Fastlønn

Hovedelementet i den pengebaserte godtgjørelsen skal være en fastlønn som er egnet til å tiltrekke, motivere og beholde ledere som bidrar til oppnåelse av Investinors målsetninger. Fastlønnen til den enkelte leder skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og den skal reflektere ansvaret, kravene og kompleksiteten som er knyttet til stillingen.

Fastlønn er gjenstand for en årlig vurdering, hvor kriteriene som vurderes er lønnsnivået i markedet, lederens ansvarsområder, prestasjoner og resultater sett opp mot Investinors målsetninger.

2.2.2 Variabel lønn

2.2.2.1 Investinors visjon, formål og strategiske hovedmål

Det variable lønns-elementet i ledende personers godtgjørelse skal utelukkende bestå av pengebasert godtgjørelse fra Investinors bonusordning. Ordningen skal være den samme som er gjeldende for øvrige ansatte i Investinor.

Formålet med bonusordningen skal være å fremme oppnåelse av (i) Investinors visjon, (ii) formål og (iii) strategiske hovedmål:

- (i) Visjon: Vi bygger morgendagens næringsliv
- (ii) Formål: Investinor skal skape verdier og et bærekraftig næringsliv gjennom å investere risikokapital sammen med private investorer i selskaper og fond.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

(iii) Av Investinors fire strategiske hovedmål, er bonusordningen direkte koblet opp mot tre av disse:

1. Vi skal sikre høyest mulig avkastning over tid, innenfor gitte rammer

Delmål	Måltall 2022	Globale FNmål	Globale FN delmål
1.1 Årlig avkastning, netto	8 %	9	9.3

2. Vi skal bidra til bedre kapitaltilgang i tidligfasemarked

Delmål	Måltall 2022	Globale FNmål	Globale FN delmål
2.1 Ekstern* kapital tilført av total kapital tilført (%)	70 %	9	9.3
2.2 Ekstern* internasjonal kapital tilført (%)	10 %	9	9.3

3. Vi skal fremme omstillingen til et norsk bærekraftig næringsliv (ESG)

Delmål	Måltall 2022	Globale FNmål	Globale FN delmål
3.1 Andel selskaper** med kvinner i styret og ledelse (G og S)	S: 70% L: 70 %	5	5.5
3.2 Andelen selskaper** som har lagt frem ESG-vurderinger til sitt styre de siste 12 måneder (G)	mer enn 90 %	8	8.3
3.3 Klimaregnskap Investinor drift (scope 1,2 og 3) (E)	670 t CO2e	13	13.2

* Definert som andre investorer enn Investinor

** Gjelder selskaper hvor vi sitter i styret

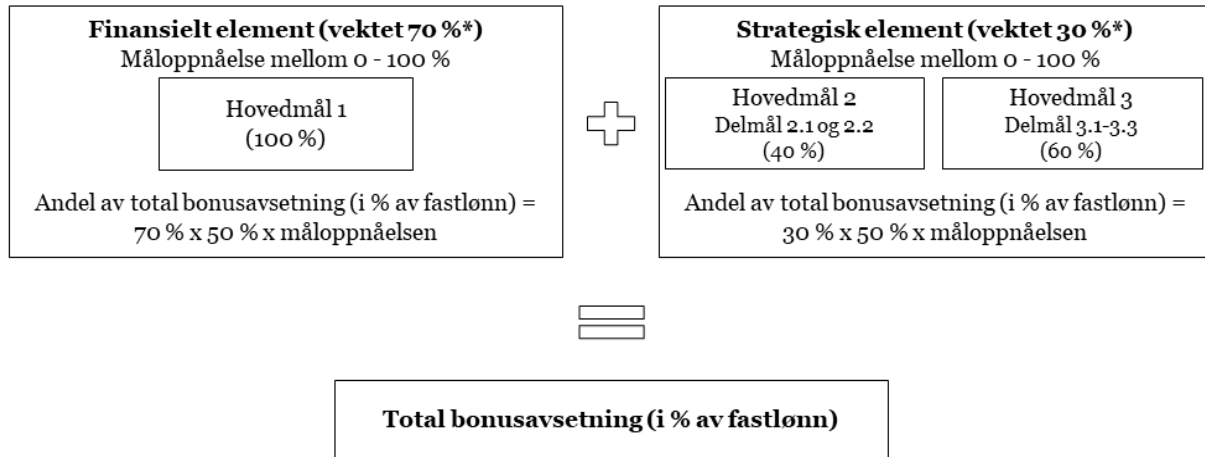
2.2.2.2 Nærmere om bonusordning

For hvert enkelt opptjeningsår, regnet fra 1. januar til 31. desember, gjøres en beregning av bonusavsetning som består av (i) et finansielt bonuselement og (ii) et strategisk bonuselement.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

Beregning av bonusavsetning kan fremstilles på følgende måte:

Beregning av bonusavsetningen (selskapsnivå)



** Bonusavsetningen kan ikke overstige 50 % av total fastlønn utbetalt i Investinor. Dette taket fordeles på det finansielle og strategiske bonuselementet med en vektning på henholdsvis 70 % og 30 %.*

Det *finansielle* bonuselementet beregnes basert på måloppnåelsen knyttet til strategisk hovedmål 1, mens det *strategiske* bonuselementet beregnes basert på måloppnåelsen knyttet til strategisk hovedmål 2 og 3, med totalt 5 underliggende delmål. Begge elementene tilordnes en måloppnåelse fra 0% til 100% for det enkelte opptjeningsåret. Bonusavsetningen vil være en prosentvis andel av samlet brutto fastlønn, og kan være maksimalt 50% (ved samlet måloppnåelse på 100%) av brutto samlet fastlønn i Investinor for opptjeningsåret. I beregningen vektes det finansielle bonuselementet 70% og det strategiske 30%. Summen av bonusavsetningen fra bonuselementene gir total bonusavsetning som andel av fastlønn.

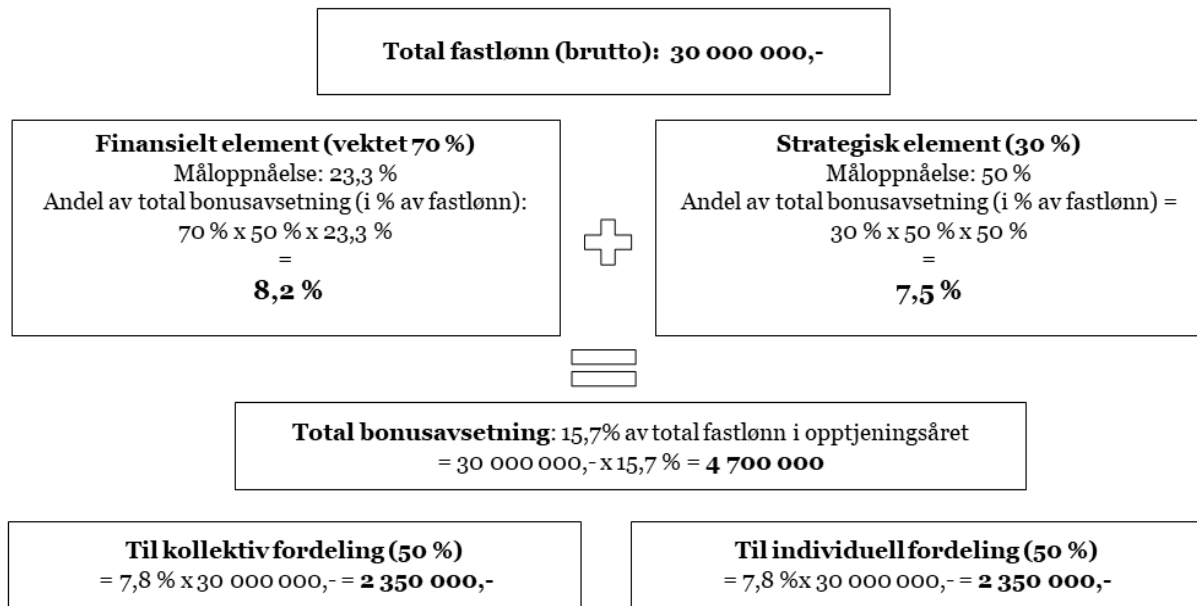
Bonusavsetningen fordeles på individnivå bestående av en kollektiv del og en individuell del. Summen av den kollektive og individuelle bonusavsetningen kan maks utgjøre 50% av den enkeltes faste årslønn (brutto) i opptjeningsåret. Den kollektive delen utgjør en prosentvis andel av fastlønn som skal være lik for samtlige ansatte. Avsetningen innenfor den kollektive delen skal utgjøre minimum 50% av den totale bonusavsetningen angitt som en prosentvis andel av samlet fastlønn i Investinor. Den individuelle delen av bonusavsetningen kan variere mellom de ansatte, men skal være slik at summen av individuelt bonuselement for alle ansatte er lik total bonusavsetning på selskapsnivå fratrukket avsetningen fra den kollektive delen.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

Den enkeltes individuelle bonusavsetning er basert på måloppnåelsen av individuelle målsetninger som er satt for den enkelte person i samarbeid med administrerende direktør. For administrerende direktør fastsettes individuelle målsetninger i samarbeid med styret, hvor kompensasjonsutvalget evaluerer måloppnåelsen. For øvrige ledende personer vurderes måloppnåelse gjennom en omfattende *year-end review* prosess basert på veletablerte rammeverk, inkludert anonyme tilbakemeldinger fra øvrige ansatte i organisasjonen. Basert på denne prosessen vil den enkelte persons prestasjoner og grad av måloppnåelse bli vurdert. Individuelle prestasjoner vurderes opp mot Investinors definerte prestasjonskriterier som er: (i) kvantitative ferdigheter, (ii) transaksjoner og gjennomføringsevne, (iii) selskaps- og verdiutvikling, (iv) presentasjon og kommunikasjon, (v) samhandling og ledelse, og (vi) motivasjon og engasjement.

Gitt en måloppnåelse på f.eks. henholdsvis 23,3% og 50,0% innenfor de finansielle og strategiske bonuselementene, samt lik andel av avsetning til kollektiv og individuell fordeling, vil beregning av den totale bonusavsetningen se slik ut:

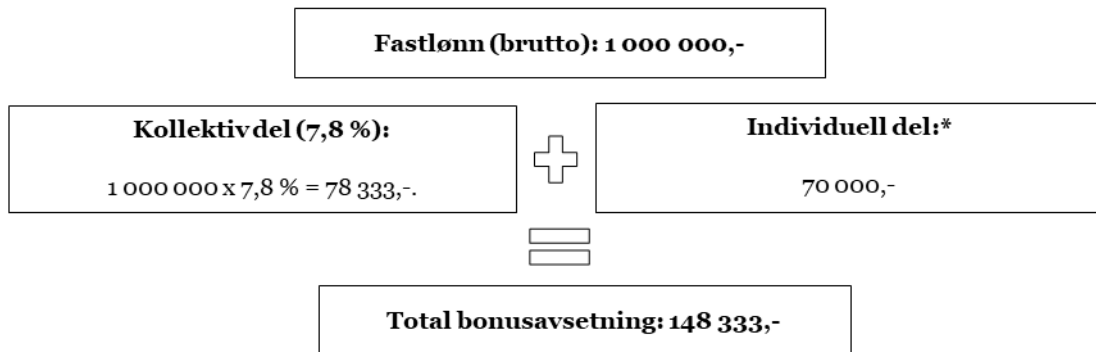
Beregning av bonusavsetningen (selskapsnivå) - Eksempel



Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

For en enkelt ledende person i Investinor, med en tenkt brutto fastlønn i opptjeningsåret på 1 000 000,-, vil bonusavsetningen se slik ut:

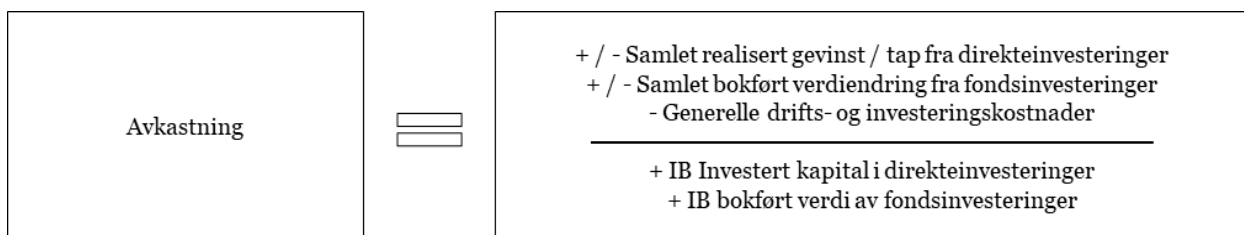
Beregning av bonusavsetningen (individnivå) - Eksempel



** Fordeling av det individuelle bonuselementet utføres basert på resultatet av year-end review. Summen av avsetningen fra det individuelle bonuselementet for alle ansatte vil i dette eksempelet være 7,8 % av total fastlønn (2 350 000,-) i opptjeningsåret, men avsetningen for den enkelte ansatte vil kunne variere.*

2.2.2.3 Nærmere om finansielt bonuselement

Det finansielle bonuselementet beregnes basert på 3-års rullerende avkastning, hvor avkastningen for det enkelte år beregnes slik:



For direkteinvesteringer (direkteinvestering- og matchemandat) skal avkastningen beregnes basert på realisert avkastning, det vil si samlet gevinst og tap knyttet til kontante realiseringer i løpet av opptjeningsåret. Dette vil utgjøre summen av mottatte utbytter, mottatte renter på lån og mottatte gevinster ved realiseringer (slik som salg av aksjer, lån og andre finansielle instrumenter) i løpet av opptjeningsåret fratrukket Investinors samlede investerte kapital i de realiserte direkteinvesteringene.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

For indirekte investeringer (fondsmandat) skal avkastningen beregnes basert på samlet bokført verdiendring for investeringer i løpet av opptjeningsåret.

Investinors generelle drifts- og investeringskostnader i løpet av opptjeningsåret trekkes fra for å beregne netto avkastning.

Den investerte kapitalen skal beregnes per 1. januar i opptjeningsåret og utgjør summen av den samlede investerte kapitalen i forbindelse med direkteinvesteringer (det vil si den faktiske innskutte kapitalen i form av egenkapital, lån, konvertible lån eller kombinasjoner av disse instrumentene) og den samlede investerte kapitalen i forbindelse med fondsinvesteringer.

Basert på beregnet 3-års rullerende avkastning for det enkelte opptjeningsåret vil man kunne avlede måloppnåelsen for det finansielle bonuselementet basert på en lineær funksjon i et avkastningsintervall fra 3,0% til 9,0%.

2.2.2.4 Nærmere om strategisk bonuselement

Det skal være styret som for hvert opptjeningsår fastsetter de konkrete delmålene og vektning av disse. Delmålene og vektning av disse skal fastsettes ved inngangen til hvert enkelt opptjeningsår. Delmålene skal være målbare, og det skal være tydelig definert hvordan man skal avgjøre grad av måloppnåelse for det enkelte delmål.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

For opptjeningsåret 2022 er følgende delmål og vekting fastsatt:

2. Vi skal bidra til bedre kapitaltilgang i tidligfasemarked

Delmål	Måltall 2022	Vekting 2022
2.1 Ekstern* kapital tilført av total kapital tilført (%)	70 %	20 %
2.2 Ekstern* internasjonal kapital tilført (%)	10 %	20 %

3. Vi skal fremme omstillingen til et norsk bærekraftig næringsliv

Delmål	Måltall 2022	Vekting 2022
3.1 Andel selskaper ** med kvinner i styret og ledelse (G og S)	S: 70% L: 70 %	20 %
3.2 Andel selskaper ** med kvinner i styret og ledelse (G og S)	S: 70% L: 70 %	20 %
3.3 Klimaregnskap Investinor drift (scope 1,2 og 3) (E)	670 t CO2e	20 %

*Definert som andre investorer enn Investinor

** Gjelder selskaper hvor vi sitter i styret

Måloppnåelse for de enkelte delmålene vil være som følger:

- Mål om andel ekstern kapital tilført; lineær måloppnåelse fra 50-70%
- Mål om andel ekstern internasjonal kapital tilført; lineær måloppnåelse fra 5-10%
- Mål om kvinneandel i styret og ledelse blant våre porteføljeselskaper; 70% eller mer gir full måloppnåelse, under 70% gir null
- Mål om andel porteføljeselskaper som har lagt frem ESG-vurdering til sitt styre siste 12 måneder; 90% eller mer gir full måloppnåelse, under 90% gir null
- Mål om klimaregnskap for Investinors drift; lineær måloppnåelse fra 700-650t CO2e

2.2.2.5 Utbetaling og tilbakebetaling av bonus

Bonusavsetningen skal fastsettes av Investinors styre i forbindelse med årsavslutningen for opptjeningsåret, og opptjent bonus skal utbetales i sin helhet så snart årsregnskapet for opptjeningsåret er behandlet av Investinors styre. Opptjening og utbetaling av bonus forutsetter at medarbeideren har vært ansatt i Investinor i opptjeningsåret. For ansatte som tiltrer i løpet av opptjeningsåret vil opptjeningen tilordnes forholdsmessig. Betydelig fravær i løpet av et

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

opptjeningsår vil gi avkortning i opptjeningen for den enkelte medarbeider med hensyn til den individuelle delen (men ikke den kollektive delen).

Utbetaling av opptjent bonus til den enkelte medarbeider forutsetter at den enkelte medarbeider sitter i uoppsagt stilling ved tidspunkt for utbetaling. Opptjent bonus for den enkelte medarbeider tilfaller i sin helhet Investinor dersom ansettelsesforhold i Investinor opphører innen tidspunktet for utbetaling. Investinor skal ha adgang til å kreve tilbake bonus som er tildelt på åpenbart feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra den enkelte medarbeider.

Styret i Investinor kan ensidig og etter egen beslutning og skjønn endre hele eller deler av bonusordningen for fremtidige opptjeningsår. Dette gjelder blant annet, men er ikke begrenset til, situasjoner hvor retningslinjer fra staten gjør dette nødvendig for å oppfylle pålegg eller anbefalinger.

Bonusordningen vil kunne begrenses av eventuelle nye rammer som måtte fastsettes i statens retningslinjer, eller tilsvarende offentlig regelverk.

2.2.3 Pensjons- og forsikringsordninger

Investinor har en innskuddsbasert pensjonsordning som gjelder for alle ansatte. Det betales inn innskudd basert på den enkeltes fastlønn. For beløp mellom 1 – 7,1 G betales det inn 7 prosent av fastlønn. Fra 7,1 – 12 G betales det inn 15 prosent av fastlønnen. For fastlønn over 12 G betales det ikke inn til ordningen.

2.2.4 Andre goder

Naturallytelse kan tilbys ledende personer i den grad ytelsene har en relevant sammenheng med den ansattes funksjon i selskapet eller er i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene bør ikke være vesentlige i forhold til den ansattes fastlønn. Slike godtgjørelser inngår normalt ikke i pensjonsgivende inntekt eller grunnlag for årlig lønnsjustering.

3 Ansettelsesvilkår

For å være konkurransedyktig i markedet for gode ledere er det viktig at Investinors ansettelsesvilkår er tilpasset markedet Investinor opererer i. Alle ledende personer i Investinor har faste arbeidskontrakter med oppsigelsestid på seks måneder.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

4 Sluttvederlag

Dersom Investinor bringer ansettelsesforholdet til opphør, er administrerende direktør berettiget til å motta etterlønn i en periode på seks måneder etter en oppsigelsestid på seks måneder. Hvis det tas ansettelse i annen virksomhet i etterlønnperioden, har selskapet rett til å redusere etterlønnen tilsvarende den lønn og annen godtgjørelse som mottas for slikt arbeid.

Det er ikke avtalefestet ordning om sluttvederlag for andre ansatte.

5 Beslutningsprosess

Styret fastsetter godtgjørelse til administrerende direktør og ledende personer. Godtgjørelsen skal til enhver tid understøtte gjeldende visjon, formål, strategi og verdigrunnlag, og bidra til å nå selskapets mål. Godtgjørelsen skal søke å fremme en prestasjons- og resultatorientert ledelse.

Styret har et kompensasjonsutvalg bestående av styrets leder og to styremedlemmer. Kompensasjonsutvalget har ikke beslutningsmyndighet, men skal forberede saker for styret og har i hovedsak ansvar for å:

- Årlig vurdere og foreslå for styret godtgjørelse til administrerende direktør
- Årlig utarbeide forslag til mål for administrerende direktør
- Etter forslag fra administrerende direktør, å foreslå for styret godtgjørelse og andre personalrelaterte forhold for andre ledende personer som rapporterer til adm. direktør
- Være rådgiver for administrerende direktør vedrørende godtgjørelse og andre vesentlige personalrelaterte forhold for ledende personer
- Vurdere andre forhold som bestemt av styret og/eller kompensasjonsutvalget

6 Endringer i retningslinjene

Retningslinjene behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Godkjente retningslinjer vil gjelde inntil nye er godkjent av generalforsamlingen.

7 Unntak fra retningslinjene

Styret kan beslutte å midlertidig fravike retningslinjene dersom det er nødvendig for å ivareta Investinors langsiktig interesse og økonomiske bæreevne, eller for å sikre selskapets levedyktighet. Dersom det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene skal dette begrunnes, og vurderingen skal være begrunnet i selskapets og aksjonærens interesser.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 31.05.22
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31.05..22

Det vil redegjøres for eventuelle avvik i lønnsrapporten.

8 Om forholdet til heleide datterselskap

Det følger av Investinors vedtekter at retningslinjene skal inneholde en redegjørelse om hvordan “Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel” er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Det er ikke ansatte i Investinors heleide datterselskap, og retningslinjene er derfor ikke aktuelle for disse selskapene.

9 Offentliggjøring

Disse retningslinjene skal dateres dagen for generalforsamlingens godkjennelse, og gjøres tilgjengelige på Investinors nettside.