

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

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: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

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	9
2.2.4	Andre ytelser	9
3	Ansettelsesvilkår	9
4	Sluttvederlag	9
5	Beslutningsprosess	9
6	Endringer i retningslinjene	10
7	Unntak fra retningslinjene	10
8	Om forholdet til heleide datterselskap	10
9	Offentliggjøring	10

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

1 Generelt

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Investinor AS («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 direkte statlig eierandel fastsatt 12. desember 2022».

Retningslinjene gjelder for ledende personer i Investinor. Med ledende personer i Investinor menes:

- Administrerende direktør
- Viseadministrerende direktør
- Finansdirektør
- Medlemmer av styret

Investinors retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer er utformet for å underbygge selskapets forretningsstrategi, langsiktige mål og interesser 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 å oppnå høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. 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 langsiktige 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.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal styret begrunne dette særskilt. Moderasjon innebærer videre

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

at styret og daglig leder i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også ser hen til den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Styret vil også se hen til endringen i samlet godtgjørelse for ledende ansatte sammenlignet med øvrige ansatte.

Godtgjørelse i Investinor består av pengebasert kompensasjon i form av fast og variabel lønn, pensjons- og forsikringsordninger, samt andre ytelser.

Medlemmer av Investinors styre mottar ingen godtgjørelse utover faste årlige honorarer. Disse fastsettes av generalforsamlingen i tråd med asl. § 6-10.

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. I tillegg vektlegges hensynet til moderasjon som beskrevet over.

I den grad ledende ansatte i Investinor mottar styrehonorar fra verv i datterselskaper eller porteføljeselskaper så går det uavkortet til Investinor, og ikke til den ansatte selv, i tråd med prinsippet om at alt arbeid de gjør gjøres for arbeidsgiver.

2.2.2 Variabel lønn

2.2.2.1 Investinors visjon, formål og hovedmål

Det variable lønnelementet for ledende ansattes godtgjørelse skal utelukkende bestå av pengebasert godtgjørelse fra Investinors bonusordning. Ordningen er den samme som er gjeldende for øvrige ansatte i Investinor, med unntak av følgende: for ledende ansatte utgjør maksimal oppnåelig variabel lønn inntil 25% av fastlønn, mens det for øvrige ansatte utgjør inntil 50% av fastlønn.

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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

- (i) Visjon: Vi bygger morgendagens næringsliv.
- (ii) Formål: Investinor skal bidra til bedre kapitaltilgang i tidligfasemarked gjennom å investere risikokapital sammen med private investorer i selskaper og fond.
- (iii) Hovedmål: Med utgangspunkt i Investinors langsiktige hovedmål, hvor målet knyttet til høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer står sentralt, utarbeides det årlig en målmatrise med tilhørende delmål som skal gjelde for hvert enkelt regnskapsår, og som fastsettes og godkjennes av Investinors styre. Flere av delmålene danner også grunnlaget for det som inngår i det strategiske bonuselementet for det enkelte år, og således relevant for den variable godtgjørelsen i Investinor. Se vedlegg 1 for spesifisering av hvilke hovedmål og delmål som inngår i det strategiske bonuselementet for 2024.

2.2.2.2 Nærmere om bonusordningen

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.

Beregning av total bonusavsetning (selskapsnivå) for ledende ansatte kan fremstilles på følgende måte:

Finansielt element (vektet 70%*)		Strategisk element (vektet 30%*)		Total bonusavsetning (i % av fastlønn)
- Tilknyttet hovedmål 1	+	- Tilknyttet hovedmål 2 (60%) og 3 (40%)	=	
- Måloppnåelse mellom 0-100%		- Måloppnåelse mellom 0-100%		
- Beregnes som (i % av fastlønn) = 70% x 25% x måloppnåelsen		- Beregnes som (i % av fastlønn) = 30% x 25% x måloppnåelsen		

* Bonusavsetningen kan ikke overstige 25 % 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 hovedmål 1, mens det *strategiske* bonuselementet beregnes basert på måloppnåelsen knyttet til hovedmål 2 og 3 med tilhørende delmål. Begge elementene tilordnes en måloppnåelse fra 0% til 100% for det enkelte opptjeningsåret. Samlet bonusavsetningen for det enkelte opptjeningsåret vil være en prosentvis andel av samlet brutto fastlønn, og kan være maksimalt 25% for ledende ansatte (ved samlet måloppnåelse på 100%). I beregningen vektes det finansielle bonuselementet med 70% og det strategiske bonuselementet med 30%.

Bonusavsetningen for hver enkelt ledende ansatt fordeles deretter i en kollektiv del og en individuell del. Den kollektive delen skal utgjøre minimum 50% av den totale bonusavsetningen og skal fordeles likt som prosent av fastlønn blant de ledende ansatte. Den individuelle delen av bonusavsetningen kan variere mellom de ledende ansatte, men skal i sum være slik at summen av det individuelle

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

bonuselementet for ledende ansatte er oppad begrenset til den totale bonusavsetningen på selskapsnivå for ledende ansatte fratrukket den samlede avsetningen fra den kollektive delen for ledende ansatte.

For administrerende direktør fastsettes individuelle målsetninger i samarbeid med styret, hvor kompensasjonsutvalget evaluerer måloppnåelsen. For øvrige ledende ansatte 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 ledende ansattes prestasjoner og grad av måloppnåelse bli vurdert. Individuelle prestasjoner vurderes diskresjonært opp mot Investinors definerte prestasjonskriterier. Disse kriteriene er som følger: (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 32% og 56% innenfor de finansielle og strategiske bonuselementene, en samlet total fastlønn for de ledende ansatte på kr. 5 000 000,- og en lik andel av avsetning til kollektiv og individuell fordeling, så vil beregningen av den totale bonusavsetningen (selskapsnivå) for de ledende ansatte se slik ut:

Finansielt element (vektet 70%)

- Måloppnåelse: 32%

- Beregning: $70\% \times 25\% \times 32\% = 5,6\%$



Strategisk element (vektet 30%)

- Måloppnåelse: 56%

- Beregning = $30\% \times 25\% \times 56\% = 4,2\%$

Total bonusavsetning: $5\,000\,000 \times 9,8\% = 490\,000,-$

==== Til kollektiv fordeling (50%): $490\,000 \times 50\% = 245\,000,-$

Til individuell fordeling (50%): $490\,000 \times 50\% = 245\,000,-$

For en enkelt ledende ansatt med en tenkt brutto fastlønn i opptjeningsåret på kr. 2 000 000,- så vil bonusavsetningen (individnivå) se slik ut:

Kollektiv del (50 %): $2\,000\,000 \times 4,9\% = 98\,000$



Individuell del*: = 105 000,-

==== **Total bonusavsetning = 203 000,-**

** Den individuelle delen av bonusavsetning for den enkelte ledende ansatte er diskresjonær og basert på individuelle resultater og måloppnåelse. Summen av de individuelle avsetningene for de ledende ansatte kan ikke overstige den samlede bonusavsetning til individuell fordeling (selskapsnivå) for de ledende ansatte.*

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

2.2.2.3 Nærmere om det finansielle bonuselementet

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

$$\begin{aligned}
 \text{Avkastning} &= \frac{
 \begin{aligned}
 &+ / - \text{ Samlet realisert gevinst/tap fra direkteinvesteringer} \\
 &+/- \text{ Samlet bokført verdiendring fra fondsinvesteringer} \\
 &- \text{ Generelle drifts- og investeringskostnader}
 \end{aligned}
 }{
 \begin{aligned}
 &+ \text{ IB investert kapital i direkteinvesteringer} \\
 &+ \text{ IB bokført verdi av fondsinvesteringer}
 \end{aligned}
 }
 \end{aligned}$$

For direkteinvesteringer er det realiserte gevinster og tap som inngår i beregningen av avkastning. Det er flere årsaker til at man har valgt å basere seg på realisert avkastning (fremfor urealiserte verdiendringer). For direkteinvesteringer vil urealiserte verdiendringer være et resultat av Investinors egne verdsettelsener. Selv om disse verdsettelsene bygger på grundige og robuste metoder, samt gjennomgått av revisor, ønsker vi et mest mulig objektivt grunnlag for eventuelle bonusutbetalinger. Videre er det slik at Investinors portefølje av direkteinvesteringer nå er i en moden fase hvor det er naturlig å forvente realiseringer som står i forhold til investert kapital.

For fondsinvesteringer er det den samlede bokførte verdiendringen som inngår i beregningen av avkastning. Dette er ansett som den mest hensiktsmessige måten å beregne avkastning for fondsinvesteringer gitt at disse er i en relativt tidlig fase hvor det ikke er rimelig å legge til grunn nevneverdige realisering de nærmeste årene, samt at de rapporterte verdiene er basert på eksterne fondsforvalteres vurderinger.

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

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 det strategiske bonuselementet

Det skal være styret som for hvert enkelt 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.

For spesifisering av hvilke delmål og vektning av disse som er fastsatt for det enkelte opptjeningsåret, se vedlegg 1.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

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 den ledende ansatte har vært ansatt i Investinor i opptjeningsåret. Hvis den ledende ansatte tiltrer i løpet av opptjeningsåret vil opptjeningen tilordnes forholdsmessig. Betydelig fravær i løpet av et opptjeningsår vil gi avkortning i opptjeningen for den enkelte ledende ansatte med hensyn til den individuelle delen (men ikke den kollektive delen).

Utbetaling av opptjent bonus til den enkelte ledende ansatte forutsetter at den enkelte ledende ansatte sitter i uoppsagt stilling ved tidspunkt for utbetaling. Opptjent bonus for den enkelte ledende ansatte 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.

Styret i Investinor kan ensidig og etter egen beslutning og skjønn gjøre endringer i bonusordningen for fremtidige opptjeningsår innenfor de til enhver tid gjeldende retningslinjene. Dette gjelder blant annet, men er ikke begrenset til, situasjoner hvor retningslinjer fra staten gjør dette nødvendig for å oppfylle forventninger eller anbefalinger. Ved vesentlige endringer i bonusordningen skal nye retningslinjer legges frem for generalforsamlingen, jf. punkt 6 under.

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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

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 ytelser

Naturalytelser 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.

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 ledende ansatte.

5 Beslutningsprosess

Styret fastsetter godtgjørelse til administrerende direktør. 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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

- 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 ansatte
 - 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 midlertidig å 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.

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.

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 23. juni 2023
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 23. juni 2023

Vedlegg 1: spesifisering av delmål som inngår i det strategiske bonuselementet for 2024

Det strategiske bonuselementet for 2024 består av flere delmål som er fastsatt av Investinors styre og som knytter seg direkte til Investinors hovedmål nr. 2 og nr. 3. Investinors styre har også fastsatt vektingen av hvert enkelt delmål i det strategiske bonuselementet, samt grunnlag for beregning av måloppnåelse som bl.a. er basert på tidligere års måltall og ambisjon for gjeldende bonusår:

2. Vi skal bidra til bedre kapitaltilgang i tidligfasemarked

Indikator	Måltall 2024	Vekting strategisk bonuselement	Globale FN-mål	Globale FN del-mål
2.1 Ekstern kapital tilført av total kapital tilført (%)	75 %-85 %	10.0%	8	8.3
2.2 Ekstern internasjonal kapital tilført (%)	Minst 10 %	10.0%	8	8.3
2.3 Andel årlig frigjort brutto kapital av totalt netto investert kapital (%)	Minst 10 %	40.0%	8	8.3

3. Vi skal fremme omstillingen til et norsk bærekraftig næringsliv

Indikator	Måltall 2024	Vekting strategisk bonuselement	Globale FN-mål	Globale FN del-mål
3.1 Andel selskaper/ fond som har implementert bærekrafts-/ ESG KPIer	45-65 %	20.0%	Alle	Alle
3.2 Gjennomsnittlig kvinneandel i styret	Minst 20 %	20.0%	5	5.5