

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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	7
2.2.4	Andre ytelser	7
3	Ansettelsesvilkår	7
4	Sluttvederlag	7
5	Beslutningsprosess.....	8
6	Endringer i retningslinjene.....	8
7	Unntak fra retningslinjene.....	8
8	Om forholdet til heleide datterselskap.....	9
9	Offentliggjøring.....	9
	Vedlegg 1: Spesifisering av delmål som inngår i det finansielle bonuselementet for 2025.....	10
	Vedlegg 2: Spesifisering av delmål som inngår i det strategiske bonuselementet for 2025.....	11
	Vedlegg 3: Regneeksempler	11

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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

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 hovedmål er å oppnå høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer, samt å styrke økosystemet for tidligfaseinvesteringer. 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).

Disse retningslinjene erstatter retningslinjene for lederlønn sist revidert 26. juni 2023. Retningslinjene er oppdatert blant annet i lys av statens stemmeforklaring på ordinær generalforsamling i 2023 som omhandlet innretningen på den variable godtgjørelsesordningen. De viktigste endringene omfatter:

- Bonusmodell: Det finansielle bonuselementet er omstrukturert og består nå av to delmål med ulikt tidsperspektiv og vektning.
- Fordeling av bonusavsetning: Den kollektive delen er redusert fra 50 % til 25 %, mens den individuelle delen er økt fra 50 % til 75 %. Med dette gis det større rom for å differensiere bonusutbetalinger basert på individuell prestasjon.

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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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 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 pengebaseret 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 pengebasererte 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 lønnselementet for ledende ansattes godtgjørelse skal utelukkende bestå av pengebaseret godtgjørelse fra Investinors bonusordning.

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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

(iii) hovedmål:

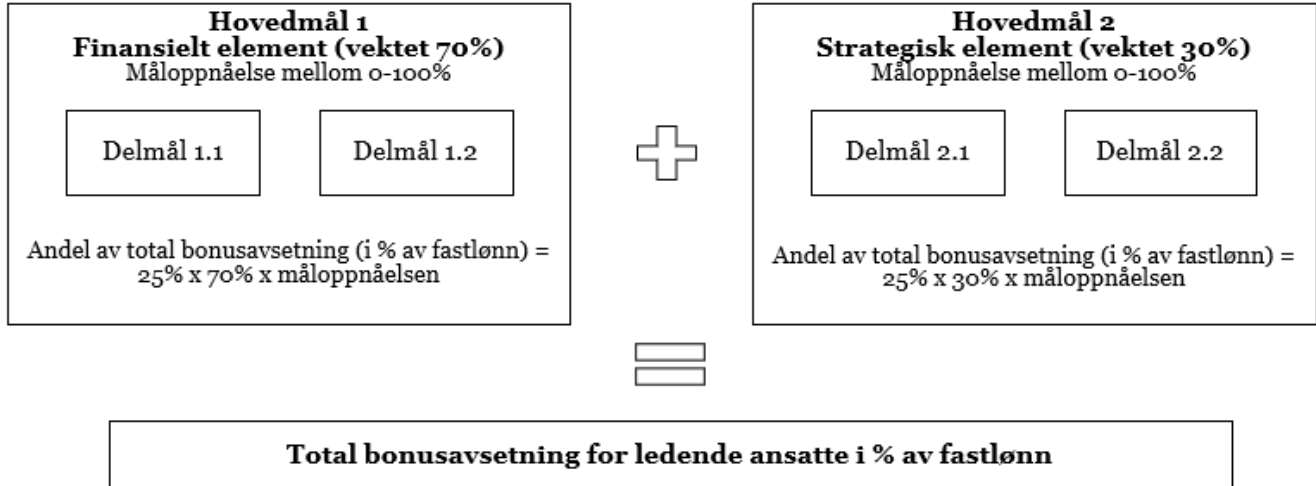
- (i) Visjon: Vi bygger morgendagens næringsliv.
- (ii) Formål: Investinor skal bidra til bedre kapitaltilgang i tidligfasemarked gjennom å investere risikokapital sammen med private investorer i selskaper og fond.
- (iii) Hovedmål:
 1. Vi skal oppnå høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer.
 2. Vi skal styrke økosystemet for tidligfaseinvesteringer.

Med utgangspunkt i målene utarbeides det årlig en målmatrise med tilhørende delmål som fastsettes av styret. Delmålene danner grunnlaget for både de finansielle og strategiske bonuselementene. For detaljert spesifisering av mål for 2025, se vedlegg 1 og 2.

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 for ledende ansatte kan fremstilles på følgende måte:



Bonusberegningen for ledende ansatte er begrenset oppad til maksimalt 25% av fastlønn (i tråd med statens retningslinjer for lederlønn). I beregningen vektet 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 25% av bonusavsetningen og skal fordeles likt som prosent av fastlønn blant de ledende ansatte. Den individuelle delen av bonusavsetningen utgjør 75%, og måloppnåelsen på individuelt nivå kan variere mellom de ledende ansatte. CEO gis likevel myndighet til å «holde tilbake» hele eller deler av kollektiv del for enkeltansatte ved lav individuell prestasjon

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

eller måloppnåelse. Kollektiv andel som eventuelt ikke tildeles enkeltansatte faller tilbake til selskapet.

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 (360 vurdering). 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. For viseadministrerende direktør gjelder alle prestasjonskriteriene (i)-(vi). For finansdirektør gjelder prestasjonskriteriene (i), (ii), (iv), (v) og (vi).

2.2.2.3 Nærmere om det finansielle bonuselementet

Det skal være styret som for hvert enkelt opptjeningsår fastsetter de konkrete delmålene og vekting av disse. Delmålene og vekting av disse skal fastsettes ved inngangen til hvert enkelt opptjeningsår.

Det finansielle bonuselementet består av to komponenter:

- Delmål 1.1: En langsiktig komponent som måles som gjennomsnittlig realisert netto avkastning over de siste 3 år.
- Delmål 1.2: En årlig komponent som måles som bokført avkastning for det enkelte år.

For spesifisering av delmålene og vekting av disse fastsatt for det enkelte opptjeningsåret, se vedlegg 1.

2.2.2.4 Nærmere om det strategiske bonuselementet

Det skal være styret som for hvert enkelt opptjeningsår fastsetter de konkrete delmålene og vekting av disse. Delmålene og vekting 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 vekting av disse som er fastsatt for det enkelte opptjeningsåret, se vedlegg 2.

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



Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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.

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

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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 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.

Alle bonusutbetalinger skal godkjennes av styret. Styret forbeholder seg retten til å kansellere hele eller deler av bonusutbetalingene dersom de vurderer dette som hensiktsmessig for selskapet, eller dersom det fremkommer ny informasjon som gjør at utbetaling av bonus anses som urimelig.

Styret i Investinor kan ensidig og etter egen beslutning og skjønn endre hele eller deler av

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

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.

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 ledende ansatte i Investinors heleide datterselskap, og retningslinjene er derfor ikke aktuelle for disse selskapene.

9 Offentliggjøring

Disse retningslinjene skal dateres dagen for generalforsamlingens godkjenning, 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: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

Vedlegg 1: Spesifisering av delmål som inngår i det finansielle bonuselementet for 2025

Delmål 1.1 ROCE Treårig (Return On Capital Employed, 60% av finansiell). Beregnes basert på 3-års rullerende avkastning:

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

Måloppnåelse for ROCE Treårig beregnes med lineær uttelling i intervallet 3-9%.

For direkteinvesteringer er det realiserde gevinster og tap som inngår i beregningen av avkastning. For fondsinvesteringer er det den samlede bokførte verdiendringen som inngår i beregningen av avkastning.

Delmål 1.2 NVR Årlig (Net Value Return, 40% av finansiell). Beregningsgrunnlag per fond:

$$\text{Avkastning} = \frac{\begin{array}{l} + / - \text{ Bokført verdiendring} \\ - \text{ Generelle drifts- og investeringskostnader} \end{array}}{\begin{array}{l} + \text{ IB bokført verdi} \end{array}}$$

Måloppnåelse for NVR Årlig beregnes med lineær uttelling i intervallet 5-11%.

Hvert fonds individuelle måloppnåelse multipliseres med fondets fastsatte vekt. Vektingen per fond fastsettes ved årsskiftet og beregnes basert på fondets inngående bokførte verdi (IB) i forhold til de øvrige fondene som inngår i bonusberegningen. De vektete måloppnåelsene for alle fond summeres deretter til en samlet måloppnåelse for NVR Årlig.

Vektfordeling for 2025:

Fond	Vekt
Direkte I	10%
Direkte II	35%
Direkte III	16%
Direkte IV	2%
Fond-i-Fond I	21%
Fond-i-Fond II	1%
Matching	14%
Skog	1%

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

Vedlegg 2: Spesifisering av delmål som inngår i det strategiske bonuselementet for 2025

Det strategiske bonuselementet for 2025 består av to delmål som er fastsatt av Investinors styre og som knytter seg direkte til Investinors hovedmål nr. 2. 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:

Hovedmål 2: Vi skal styrke økosystemet for tidligfaseinvesteringer

Indikator	Måltall 2025	Vekting strategisk bonuselement
2.1 Andel årlig frigjort brutto kapital av totalt netto investert kapital (%)	10 % - 15 %	50 %
2.2 Frisk kapital tilført Investinors fondsmandat*	NOK 100 - 400 millioner	50 %

* Det skal ikke utbetales bonus som følge av nye bevilgninger fra staten som eier.

Vedlegg 3: Regneeksempler

Eksempel 1: Beregning av total bonusavsetning for ledende ansatte

Forutsetninger:

- Måloppnåelse finansielle bonuselement: $(15\% \times 60\% + 60\% \times 40\%) = 33\%$
 - Delmål 1.1: 15% måloppnåelse
 - Delmål 1.2: 60% måloppnåelse
- Måloppnåelse strategisk bonuselement: $(100\% \times 50\% + 50\% \times 50\%) = 75\%$
 - Delmål 2.1: 100% måloppnåelse
 - Delmål 2.2: 50% måloppnåelse
- Samlet total fastlønn for ledende ansatte: kr 5 000 000
- Fordeling kollektiv/individuell del: 25/75

Utarbeidet av: Styret	Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Investinor AS	Gyldig fra: 1. januar 2025
Godkjent av: Generalforsamlingen		Sist revidert: 31. oktober 2025

Beregning:

Komponent	Beregning	Resultat
Finansielt bonuselement		
Maksimal bonus som andel av fastlønn	25%	
Vekting	70%	
Måloppnåelse	33%	
Delsum	$5\,000\,000 \times 0,25 \times 0,70 \times 0,33$	kr 288 750
Strategisk bonuselement		
Maksimal bonus som andel av fastlønn	25%	
Vekting	30%	
Måloppnåelse	75%	
Delsum	$5\,000\,000 \times 0,25 \times 0,30 \times 0,75$	kr 281 250
Total bonusavsetning	$288\,750 + 281\,250$	kr 570 000
Total bonusavsetning i % av fastlønn	$570\,000 / 5\,000\,000$	11,4%

Fordeling:

- Kollektiv del (25%): kr 142 500
- Individuell del (75%): kr 427 500 (100% individuell måloppnåelse)

Eksempel 2: Beregning av bonusavsetning for enkelt ledende ansatt (individnivå) Forutsetninger:

- Brutto fastlønn i opptjeningsåret: kr 2 000 000
- Total bonusavsetning selskapsnivå: kr 570 000 (fra Eksempel 1)
- Samlet total fastlønn for ledende ansatte: kr 5 000 000
- Fordeling kollektiv/individuell del: 25/75 (50% individuell måloppnåelse)

Beregning:

Komponent	Beregning	Resultat
Kollektiv del		
Individuell andel	$(2\,000\,000 / 5\,000\,000) \times 142\,500$	kr 57 000
Individuell del		
individuell andel	$(2\,000\,000 / 5\,000\,000) \times 427\,500 \times 0,5$	kr 85 500
Total bonusavsetning (individnivå)	$57\,000 + 85\,500$	kr 142 500
Som andel av fastlønn	$142\,500 / 2\,000\,000$	7,1%

Merk: Den individuelle delen vil variere basert på vurdering av den enkelte leders prestasjoner mot Investinors prestasjonskriterier.