



# PRINSIPPER FOR GODTGJØRING AV ANSATTE I FOLKETRYGDFONDET

## 1 INNLEDNING

Prinsipper for godtgjøring av ansatte er fastsatt av styret 15. desember 2021 med hjemmel i Mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge § 5-2.

Administrerende direktør fastsetter nærmere retningslinjer for fast og variabel lønn i overenstemmelse disse prinsippene, forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven med nødvendige tilpasninger og, i samsvar med og innenfor de rammer som følger av Statens retningslinjer for lederlønn..

Godtgjørelsesordninger for ansatte skal bidra til at Folketrygdfondet når sine kortsiktige og langsiktige mål, herunder meravkastning for Statens pensjonsfond Norge. Videre er det viktig å kunne ha godtgjørelsesordninger som bidrar til at Folketrygdfondet kan beholde og videreutvikle gode medarbeidere, og å tiltrekke medarbeidere med den kompetanse som Folketrygdfondet til enhver tid trenger.

## 2 GENERELT

### 2.1 Godtgjørelsesordninger i Folketrygdfondet

Godtgjørelsesordningene i Folketrygdfondet er en kombinasjon av fast lønn, variabel lønn, pensjons- og forsikringsordninger, i tillegg til alminnelige naturalytelser. Fast lønn skal utgjøre hovedelementet i godtgjørelsesordningen for de ansatte.

Ordning for variabel lønn gjelder for alle ansatte i Folketrygdfondet, med unntak av styret og administrerende direktør.

### 2.2 Godtgjørelsesutvalget

Det er etablert et Godtgjørelsesutvalg i styret som forbereder alle saker knyttet til lønn og annen godtgjørelse. Mandat for godtgjørelsesutvalget følger av styreinstruksen.

### 2.3 Årlig gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen

Styret skal hvert år foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningene i Folketrygdfondet og det skal utarbeides en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen. Internrevisor skal gjennomgå rapporten, og internrevisors merknader til rapporten skal forelegges styret.

### 2.4 Gruppering av ansatte

Ansatte skal inndeles i forskjellige grupper med utgangspunkt i hvilke arbeidsoppgaver vedkommende utfører for å bestemme prestasjonskrav under ordning for variabel lønn. Grupperingen skal være som følger:

1. Ledende ansatte,
2. Ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til Folketrygdfondet og/eller til fond under forvaltning,
3. Ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver,
4. Ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere, som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til Folketrygdfondet eller til fond under forvaltning,
5. Øvrige ansatte som ikke er omfattet av ovennevnte grupper.

## **2.5 Interessekonflikter**

Administrerende direktør skal fastsette retningslinjer for hvordan mulige interessekonflikter knyttet til variabel lønn skal håndteres. Hensynet til absolutt avkastning og velfungerende markeder skal hensyntas også der relativ avkastning kan påvirkes negativt. Om og hvordan eventuelle interessekonflikter er håndtert i de konkrete tilfellene skal omtales i administrasjonens skriftlige rapport om praktisering av godtgjørelsesordningen.

## **3 MÅL FOR VARIABEL LØNN**

### **3.1 Målkrav**

Styret skal årlig fastsette felles overordnede mål for opptjening av variabel lønn. Det skal fastsettes både kvalitative og kvantitative mål, herunder meravkastningsmål. Målene skal være basert på Folketrygdfondets virksomhetsplan og gjennomføring av denne. Styret skal fastsette opptjeningsgrad på ulike nivåer for meravkastning. Meravkastningsmål for aksje- og renteporteføljene skal avledes av meravkastningsmålene for totalporteføljen Statens pensjonsfond Norge.

Målkravene for den enkelte ansatt skal knyttes til en kombinasjon av individuelle-, teambaserte-/avdelings- og fellesmål. Administrerende direktør skal fastsette nærmere retningslinjer for beregning av målkrav knyttet til meravkastning, dog skal grunnlaget for beregning av meravkastning være en periode på minst to år.

### **3.2 Fastsettelse av mål**

Administrerende direktør fastsetter mål for den enkelte ansatt. For ansatte som rapporterer til administrerende direktør, skal innstilling om mål fremlegges overfor Godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget innstiller overfor styret på mål for ansatte som rapporterer til administrerende direktør.

### **3.3 Omfang**

Maksimalt oppnåelig variabel lønn skal ikke overstige tolv månedslønner. Styret fastsetter nærmere hvilke maksimumsgrenser som gjelder for de enkelte grupper ansatte.

## **4 BESLUTNING OM OPPTJENING AV VARIABEL LØNN**

### **4.1 Måloppnåelse**

Styret beslutter om overordnede mål for opptjening og utbetaling av variabel lønn er oppnådd iht innstilling fra administrerende direktør. Måloppnåelse for den enkelte ansatte fastsettes av administrerende direktør. For ansatte som rapporterer til administrerende direktør, skal innstilling om måloppnåelse fremlegges overfor Godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget innstiller overfor styret på måloppnåelse for ansatte som rapporterer til administrerende direktør.

### **4.2 Utbetaling**

Styret beslutter hvor stor andel av opptjent variabel lønn som skal utbetales herunder utbetaling fra bonusbank.

For ansatte i gruppene ledende ansatte, forvaltere, ansatte med kontrollfunksjoner og ansatte som tar vesentlig risiko for Folketrygdfondet, kan maksimalt halvparten av opptjent variabel lønn utbetales direkte. Den resterende halvpart skal plasseres i bonusbank og utbetaling skal fordeles over de neste tre år.

Ansatte har ingen rettigheter til bonusbank før utbetaling fra bonusbank har funnet sted. Utbetaling fra bonusbank skal justeres for etterfølgende resultater hvor det skal tas hensyn til relevant risikojustering.

Styret kan på generelt grunnlag og dersom særskilte forhold foreligger, beslutte at opptjent men ikke utbetalt variabel lønn og inntestående i bonusbank skal reduseres, ikke utbetales eller overføres til senere år.

#### **4.3 Endringsadgang**

Styret står til enhver tid fritt til å endre, eventuelt avvike, ordningen for variabel lønn.