

Overordnet beskrivelse av selskapets godtgjøringsmodell

Selskapet har en godtgjøringsordning som er i samsvar med selskapets og fondenes forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Selskapets godtgjøringsordning skal være konkurransedyktig og samtidig ligge innenfor alminnelige aksepterte rammer i næringen og samfunnet for øvrig. Godtgjøringsordningen er etablert i samsvar med forskrift til verdipapirfondloven kapittel 2, del XI.

Alle de ansatte i foretaket er medlemmer av ordningen. Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse. Bonus tildeles årlig basert på den enkelte ansattes resultater de siste to år og foretakets risikjusterte årsresultat.

Eventuell diskresjonær bonus fastsettes under hensyntagen til foretaket som helhet, samt hvorvidt vedkommende har forestått betydelig akkvisisjon, utadrettet eller intern virksomhet av spesiell verdi for selskapet eller ekstraordinær arbeidsinnsats, stort klient-/medarbeideransvar ol.

Integrering av bærekraftsrisiko er en del av den totale risikovurderingen for våre investeringsprodukter og det forventes derfor at ansatte med forvaltningsansvar har bærekraft i fokus gjennom alle investeringsbeslutninger. Dette vil derfor også bli hensyntatt ved beregning av variabel godtgjørelse.

Tildelingen av eventuell bonus vil skje på grunnlag av tre faktorer:

- Resultat i foretaket
- Resultat til den enkelte ansatt
- Ikke finansielle vurderinger

Normalt skal halvparten av eventuell bonus utbetales når årsregnskapet er vedtatt av styret. Resten av bonus settes av i et eller flere av selskapets fond og utbetales med en tredjedel hver de etterfølgende tre år.

Tilbakeholdt bonus utbetales ikke hvis selskapet ikke oppfyller sitt kapitalkrav ved utbetalingstidspunktet.

For 2020 fikk ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver NOK 7.969.000. - i fast og variabel i godtgjørelse.