

24-03-06 Lederlønsrapport for Norfund 2023

1. Innledning

Som følge av paragraf 13 i Norfunds vedtekter, fremgår det at bestemmelsene i allmennaksjelovens §6-16a og §6-16b med tilhørende forskrift skal gjøres gjeldende for Norfund. Dette pålegger selskapet å utarbeide følgende:

- *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer* - beskrivelse av rammeverk for hvilken godtgjørelse som kan ytes, tildeles eller tilbys den enkelte ledende personen i selskapet.
- *Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer* - en årlig oversikt over godtgjørelsen hver enkelt ledende person har mottatt eller har til gode.

Formålet med rapporteringen er å skape åpenhet om lønnspolitikken og den faktiske godtgjørelsen til personer i selskapets ledelse, samt å skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og selskapets resultater. Styret er ansvarlig for rapporteringen og å påse at det er etablert tilstrekkelig interne retningslinjer. Ledende personer i Norfund omfatter selskapets administrerende direktør og direkte rapporterende til administrerende direktør (ledergruppen) samt medlemmer i Norfunds styre.

Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen 19. juni 2023 godkjente styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Lederlønsrapporten for Norfund 2023 er utarbeidet i tråd med disse retningslinjene.

Styret avga rapport til generalforsamlingen 19. juni 2023 om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (Lederlønsrapport for Norfund 2022). Generalforsamlingen ga sin tilslutning til rapporten med protokolltilførsel vedrørende vekst i lederlønn. Lederlønsrapport for Norfund 2023 vil legges frem for generalforsamlingen 20. juni 2024.

2. Rammeverk for godtgjørelse til ansatte i Norfund

Norfund er underlagt Utenriksdepartementet og følger *Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementets i desember 2022. Godtgjørelse for alle ansatte er videre beskrevet i Norfunds styrende dokumentasjon – *HR Policy* med tilhørende *Remuneration Standard*, samt at lederlønn er særskilt beskrevet i selskapets *Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte*.

I tråd med *Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel*, ser styret i selskapet hen til lønnsveksten for de øvrige ansatte når de vurderer og fastsetter lønnsnivået for ledende ansatte. Norfunds totalkompensasjon har til hensikt å tiltrekke og beholde kompetente medarbeidere. Norfund har som hovedprinsipp å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være

lønnsledende. Selskapets lønnspolitikk bygger på en ambisjon om å ha et konkurransedyktig, motiverende og forutsigbart rammeverk der lønnsdannelsen reflekterer den ansattes stilling, prestasjon og kompetanse. Med dette som utgangspunkt, er målsettingen med lønnspolitikken å tilby en kompensasjonspakke som bidrar til å tiltrekke, utvikle og beholde ansatte og på denne måten sikre selskapets langsiktige resultater. Selskapet har videre som ambisjon å:

- i. ha en lønnspolitikk der lønn på en transparent og forutsigbar måte følger av en velutviklet jobbstruktur (stillingshierarki) og
- ii. at så vel kompensasjon som promotering innen jobbstrukturen følger av prestasjon på en adekvat måte.

Den faste lønnen for ansatte i Norge er gjenstand for regulering i tråd med lønnsutviklingen innen relevante selskaper for Norfund å sammenlignes med ¹, resultatet fra hovedoppgjøret, samt en vurdering av den enkeltes prestasjoner og måloppnåelse. For selskapets regionskontorer i hhv. Afrika, Asia og Latin Amerika baseres lønnsoppgjørene på lokale markedsforhold, i tillegg til inflasjonsraten for USD eller lokal valuta. Norfund benytter periodisk et eksternt stillingsvurderingssystem som rangerer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk². Metodikken gir både grunnlag for en intern kalibrering av lønn, og mulighet for eksternt sammenligning mot tilsvarende stilling i markedet. Norfund søker regelmessig å utjevne eventuelle forskjeller i lønn på basis av kjønn, kompetanse og stillingskategori.

Norfunds totalkompensasjon for ansatte består av følgende elementer:

1. Fast lønn med evt. tillegg og overtidsbetaling
2. Velferdsgoder som følger av overenskomst og/eller Personelhåndbok
3. Pensjon- og forsikringsordninger i samsvar med overenskomst (gjelder ansatte i Norge) og lokale avtaler for regionskontorer
4. Variabel lønn

Med unntak av variabel lønn (jfr. avsnitt 2.4), består kompensasjon for ledende ansatte av samme elementer som for øvrige ansatte. Det eksisterer ingen særskilt kompensasjon som kun er forbeholdt selskapets ledende ansatte og de har heller ingen elementer av variabel eller prestasjonsbasert kompensasjon.

2.1 Fast lønn og tillegg

Lønn for administrerende direktør blir fastsatt av styret. Lønn for andre ansatte i ledende stillinger (ledergruppen) blir fastsatt av administrerende direktør i tråd med retningslinjene og etter forankring i styret. Stillingene er definert som ledende stillinger unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og gir ikke rett til overtidsbetaling. Ansatte i ledende stillinger følger normalt lønnsutvikling og -prinsipper til øvrige ansatte i selskapet. Honorar til styret fastsettes ved generalforsamling. Administrerende direktør har avtale om etterlønn tilsvarende 6 måneders lønn. Ledende ansatte har tre måneders oppsigelsestid med ordinær arbeidsplikt.

2.2 Velferdsgoder

¹ Bl.a. Investinor, Nysnø og Argentum

² F.eks. metodikk fra Korn Ferry eller Mercer

De viktigste velferdsgoder som følger av overenskomst og/eller Personalhåndbok inkluderer mobil, bredbånd, gruppelivsforsikring, behandlingsforsikring og reiseforsikring.

2.3 Pensjon- og forsikringsordninger

I 2018 lukket Norfund den ytelsesbaserte pensjonsordningen for de ansatte i Norge, og tilbyr nå en innskuddsbasert ordning til alle nye ansatte i selskapet, inkludert ledere. Innskuddsordningen for ansatte i Norge er en ordning der det avsettes 7% av lønn 0-7 G og 20% av lønn 7,1-12G. For lokalt ansatte utenfor Norge er det etablert innskuddsbaserte pensjonsordninger per regionskontor.

Overgangen til ny pensjonsordning for ansatte i Norge var frivillig for eksisterende ansatte. Dette innebærer dermed at Norfund har både en innskuddsbasert og en ytelsesbasert ordning for avtaler inngått før lukkingen i 2018. Den ytelsesbaserte ordningen gir rett til definerte fremtidige ytelser og er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelse på ytelsene fra folketrygden. Avtaler som var inngått før 2018 går utover dagens retningslinjer for lederlønn, da tidligere fastsatt ordning innebar full opptjeningstid på 30 år og pensjonsutbetaling på 70% av lønn opp til 12 G. Pensjonsordningen tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Per 31.12.2023 er 71 ansatte i Norge omfattet av innskuddsordningen, mens ytelsesordningen omfatter 27 ansatte, hvorav 2 inngår i selskapets ledergruppe. Norfund har også en ordning hvor det opptjenes rettigheter utover 12 G. Denne ordningen ble lukket for nye medlemmer i 2012. Ordningen tas over driften og utgjør 66% av lønn utover 12 G med en pensjonsalder på 67 år og full opptjeningstid på 30 år, i beregningsgrunnlaget. Blir tjenestetiden regnet til mindre enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Ved fratredelse, eller oppnådd pensjonsalder, vil den ansatte få oppgjør for verdien av oppsparte midler. Ordningen omfatter pr. i dag 4 ansatte, hvorav 1 inngår i selskapets ledergruppe. Ledende ansatte i Norfund er dekket av forsikringsordninger gjeldende for samtlige ansatte i Norfund.

2.4 Variabel lønn

Retningslinjer for selskapet ordning for variabel lønn er beskrevet i *Norfunfs Remuneration Standard*.

Norfund har en ordning for variabel lønn som omfatter alle ansatte i selskapet med unntak av selskapets ledergruppe og administrerende direktør. Ordningen utgjør totalt om lag 2,5% av selskapets lønnsmasse. 89 ansatte av totalt 137 berettigede mottok variabel lønn i 2023. Høyeste samlede utbetaling i 2023 var 100 000 NOK. Ordningen utgjorde til sammen 3 895 000 NOK. Høyeste prosentvise utbetaling som del av grunnlønn utgjorde 10%. Variabel lønn utbetales for høy prestasjon, målt med utgangspunkt i avtalte leveranser og adferd i tråd med Norfunfs Code of Conduct og verdigrunnlag "The Norfund Way".

Med virkning fra inntektsåret 2023 ble det besluttet at selskapets ordning for variabel lønn ikke lengre skulle omfatte selskapets ledergruppe. Beslutningen var primært begrunnet i føringer fra *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* (se punkt 3.1. bokstav F). Administrerende direktør har ikke vært inkludert i selskapets ordning for variabel lønn og var dermed ikke berørt av endringen. For alle øvrige fast ansatte i Norfund ble det besluttet at ordningen for variabel lønn opprettholdes uendret. Som følge av bortfall av fremtidig potensiale for

variabel lønn samt for å opprettholde en uendret forventet totalkompensasjon over tid, ble det besluttet en individuell økning i fast lønn på 75 000 NOK for selskapets ledergruppe. Beslutningen ble også vurdert nødvendig for å ivareta selskapets hovedprinsipp om å tilby konkurransedyktige betingelser, og dermed søke å unngå mulig frafallsrisiko. Beløpet ble basert på en forholdsmessig vurdering av maksimal variabel lønn (100 000 NOK) samt en vurdering av faktiske utbetalinger siste fem år, i den hensikt å opprettholde nivå på totalkompensasjon uendret.

3. Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

3.1 Lønn og annen godtgjørelse til styret

Styret i Norfund bestod i 2023 av styreleder og åtte styremedlemmer. Risiko- og revisjonsutvalget ble etablert som et underutvalg til styret ved generalforsamling 2020, og består av utvalgets leder samt to medlemmer.

Generalforsamlingen i 2023 fastsatte honorar til styreleder, styremedlemmer samt til leder og medlemmer av Risiko- og revisjonsutvalget. Satsene ble gjort gjeldende fra 19. juni 2023 frem til neste ordinære generalforsamling. Ansattvalgte styremedlemmer kompenseres ikke.

Honorarer til leder og medlemmer av styret og underutvalg følger av tabellen under. Der det oppgis prosentvis endring er denne kun beregnet der man har fulle årsverk i foregående og/eller påfølgende år.

Generalforsamlingen fastsatte følgende godtgjørelse for styret fra generalforsamling i 2023 til generalforsamling 2024:

- Styrets leder: NOK 308 200
- Styrets nestleder: NOK 181 800 (dersom styret velger å utpeke nestleder)
- Styrets medlemmer NOK 153 600

Følgende godtgjørelse for leder og medlemmer av styrets risiko- og revisjonsutvalg for perioden frem til neste ordinære generalforsamling ble vedtatt:

- Risiko- og revisjonsutvalgets leder: NOK 83 600
- Risiko- og revisjonsutvalgets medlemmer: NOK 72 100

Ansattevalgte styremedlemmer kompenseres ikke.

Navn og stilling	Regnskapsår	Honorar	Prosentvis endring
Olaug Svarva Styreleder	2023	301,600	4%
	2022	289,507	2%
	2021	285,000	6%
	2020	270,000	108%
Fra 18/6-19	2019	130,000	

Martin Skancke Styremedlem (leder av Risiko- og Revisjonsutvalget)	2023	232,100	4%
	2022	222,864	2%
	2021	219,500	27%
	2020	172,500	35%
	2019	127,500	

Brit Kristin Sæby Rugland Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget ut 2022)	2023	150,300	-29%
	2022	212,363	1%
	2021	209,500	25%
	2020	167,500	31%
	2019	127,500	

Vidar Helgesen Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget fra 2023)	2023	220,850	53%
	2022	144,489	
	2021	142,500	

Åslaug Haga fra 21/6-22 Styremedlem	2023	150,300	
	2022	77,729	

Jarle Roth Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget fra juli)	2023	186,350	

Pablo Alberto Barrera Lopez Styremedlem (fra 19.06.2023)	2023	76,800	

Tove Stuhr Sjøblom til 19/6-23 Styremedlem (medlem av Risiko- og Revisjonsutvalget)	2023	108,000	
	2022	212,363	1%
	2021	209,500	25%
	2020	167,500	31%
	2019	127,500	

Navn og stilling	Regnskapsår	Honorar	Prosentvis endring
Finn Jøbsen Styremedlem	2022	144,489	1%
	2021	142,500	6%
	2020	135,000	6%
	2019	127,500	

Vibeke Hammer Madsen til 20/6-2022	2022	68,868	
	2021	142,500	6%
	2020	135,000	6%
	2019	127,500	

Per Kristian Sbertoli til 13/5-20 Styremedlem	2020	67,500	
	2019	127,500	

Kristin Clemet til 18/6-19 Styreleder	2019	125,000	

Samlet godtgjørelse til styret siste fem regnskapsår vises i tabellen under. Veksten fra 2020 til 2021, fremkommer som følge av at styret ble utvidet med ett ekstra medlem fra januar 2020, samt innføringen av underutvalg til styret, Risiko- og Revisjonsutvalget, med virkning fra generalforsamling 2020.

Regnskapsår	Sum	Prosentvis endring
2023	1,426,300	4%
2022	1,372,672	2%
2021	1,351,000	29%
2020	1,047,500	3%
2019	1,020,000	

3.2 Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

I oversikten under fremgår de siste to års oversikt over utbetalt lønn, variabel godtgjørelse, forsikringer og andre naturalytelser samt pensjonskostnader knyttet til administrerende direktør og ledergruppen. Tallene er identiske med noter som rapportert i Norfund årsregnskap for 2023. Selskapet har ikke aksje- og opsjonsordninger rettet mot ledende personer. Ordning for variabel lønn for ledergruppen ble avviklet med virkning fra 2023.

Lønn til ledelsen 2023		Tittel	Lønn	Variabel lønn	Forsikringer og andre naturallytelser	Pensjon	Sum
Jan Tellef Thorleifsson	CEO		3,191,303	0	20,067	225,387	3,436,757
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Kommunikasjon		2,019,038	0	87,867	230,055	2,336,960
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO		2,019,038	0	29,411	234,095	2,282,544
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling		2,019,038	0	22,403	221,709	2,263,150
Erik Sandersen	EVP Finansiell inkludering		2,122,312	0	63,450	517,607	2,703,369
Mark Davis	EVP Fornybar energi		2,309,012	0	46,347	1,317,000	3,672,359
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter		2,122,302	0	39,923	233,716	2,395,941

Lønn til ledelsen 2022		Tittel	Lønn	Variabel lønn	Forsikringer og andre naturallytelser	Pensjon	Sum
Jan Tellef Thorleifsson	CEO		2,966,629	0	20,239	201,069	3,187,938
Ylva Lindberg	EVP Strategi & Kommunikasjon		1,770,974	50,000	21,401	199,475	2,041,849
Fride Andrea Hærem	EVP CFRO		1,766,988	50,000	19,242	202,397	2,038,627
Thomas Fjeld Heltne	EVP Juridisk avdeling		1,768,159	50,000	19,621	195,835	2,033,615
Erik Sandersen	EVP Finansiell inkludering		1,965,055	50,000	21,756	519,677	2,556,488
Mark Davis	EVP Fornybar energi		2,143,596	50,000	63,151	1,256,791	3,513,538
Ellen C. Rasmussen	EVP Skalerbare virksomheter		1,819,032	50,000	22,386	202,397	2,093,815

Den regulære lønnsøkningen til administrerende direktør og ledergruppen fulgte rammen for selskapet totalt sett som var på 5,5% med virkning fra 1. juli 2023. Tilsvarende var oppgjøret for administrerende direktør og ledergruppen i 2022 på 3,7%. Dette gir en snittlønnsvekst av det ordinære lønnsoppjøret på 4,6% for 2023. I tillegg til den ordinære lønnsveksten på 4,6% medførte særlig to forhold som stammer fra 2022, men får helårseffekt i 2023, at den totale årslønnsveksten for 2023 øker med ytterligere 6,7%. Til sammen gir dette en total årslønnsvekst i 2023 på 11,3%:

- i. Fire medlemmer av ledergruppen fikk en individuell justering av sin lønn i desember 2022 basert på prestasjon og uønsket nivåforskjeller innad i ledergruppen for like roller. Helårseffekten i 2023 av disse individuelle justeringer øker den totale lønnsveksten med 3,3%-poeng. Endringen ble også redegjort for i lederlønnsrapport for 2022.
- ii. I lederlønnsrapport for 2022 ble det opplyst om at variabel lønn for selskapets ledergruppe var besluttet avvirket. Som følge av avvikling av ordningen for variabel lønn for ledergruppen (omtalt i avsnitt 2.4) ble det gjennomført individuelle justeringer på 75.000 NOK med virkning fra januar 2023. Denne justeringen øker den totale lønnsveksten med 3,2% poeng. CEO har ikke vært inkludert i selskapets ordning for variabel lønn, og var dermed ikke berørt av endringen.
- iii. CEO fikk ved en inkurie ikke justert sin lønn per juli 2022. Som det kommer frem av Lederlønnsrapporten for Norfund 2022, hadde CEO kun en økning i grunnlønn fra 2021 til 2022 på 0,4%. Det faktiske lønnsoppjøret på 3,7% (2022) ble etterbetalt og rapportert i inntektsåret 2023. Denne tilleggsutbetalingen utgjør om lag 0,2% poeng av årslønnsveksten til ledergruppen.

3.3 Lønn og godtgjørelse til ledende personer siste fem år

Tabellen under viser lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør, ledergruppen og styreleder i løpet av de siste fem regnskapsårene. Tabellen viser oversikt over grunnlønn, samt godtgjørelse for andre ytelser, variabel lønn og pensjonsopptjening. Tabellen viser også variabel og fast godtgjørelse som andel av samlet godtgjørelse. Der det oppgis prosentvis økning er denne kun beregnet der man har fulle årsverk i foregående og/eller påfølgende år.

Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2019 til 2023

Beløp i hele kroner

Navn og stilling	Regnskaps- år	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse			Andel fast og variabel godtgjørelse		
		Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel	Pensjons- opptjering	Samlet godtgjørelse	Prosentvis økning av samlet godtgjørelse**	Grunnlønn pensjon og andre ytelser	
								100%	Variabel
Jan Tellef Thorleifsson CEO	2023	3,191,303	20,067		225,387	3,436,757	7.81%	100%	0%
	2022	2,966,629	20,239		201,069	3,187,938	0.31%	100%	0%
	2021	2,954,288	20,305		203,367	3,177,960	4.01%	100%	0%
	2020	2,909,326	23,226		122,841	3,055,393	7.32%	100%	0%
	2019	2,671,294	19,446		156,274	2,847,014		100%	0%
Yva Lindberg EVP Strategi & Analyse	2023	2,019,038	87,867		230,055	2,336,960	14.5%	100%	0%
	2022	1,770,974	21,401	50,000	199,475	2,041,849	3.3%	98%	2%
	2021	1,708,654	19,880	50,000	198,484	1,977,018	9.7%	97%	3%
	2020	1,586,274	21,898	75,000	119,708	1,802,880		96%	4%
	Fra 1/5-19	2019	925,157	14,317	75,000	101,320	1,115,794		93%
Fride Andrea Hærem EVP CFO	2023	2,019,038	29,411		234,095	2,282,544	12.0%	100%	0%
	2022	1,766,988	19,242	50,000	202,397	2,038,627		98%	2%
	Fra 1/9-21	2021	555,096	8,949		68,945	632,990		100%
Thomas Fjeld Heltne EVP Juridisk avdeling	2023	2,019,038	22,403		221,709	2,263,150	11.3%	100%	0%
	2022	1,768,159	19,621	50,000	195,835	2,033,615	3.1%	98%	2%
	2021	1,705,421	20,038	50,000	197,925	1,973,384	8.8%	97%	3%
	2020	1,596,799	21,995	75,000	119,457	1,813,251		96%	4%
	Fra 1/4-19	2019	1,023,932	13,747	75,000	114,392	1,227,071		94%
Erik Sandersen EVP Finansinstitusjoner	2023	2,122,312	63,450		517,607	2,703,369	5.7%	100%	0%
	2022	1,965,055	21,756	50,000	519,677	2,556,488	8.2%	98%	2%
	2021	1,926,602	19,795	50,000	366,865	2,363,262	-0.1%	98%	2%
	2020	1,900,568	22,105	75,000	366,865	2,364,538	-4.1%	97%	3%
	2019	1,995,063	18,329	75,000	377,263	2,465,655		97%	3%
Mark Davis EVP Fornybar energi	2023	2,309,012	46,347		1,317,000	3,672,359	4.5%	100%	0%
	2022	2,143,596	63,151	50,000	1,256,791	3,513,538	6.5%	99%	1%
	2021	2,109,094	83,636	50,000	1,055,051	3,297,781	6.4%	98%	2%
	2020	2,054,695	80,797	100,000	863,740	3,099,232	0.4%	97%	3%
	2019	2,012,410	71,532	75,000	927,174	3,086,116		98%	2%
Ellen C. Rasmussen EVP Skalerbare virksomheter	2023	2,122,302	39,923		233,716	2,395,941	14.4%	100%	0%
	2022	1,819,032	22,386	50,000	202,397	2,093,815	3.6%	98%	2%
	2021	1,750,350	19,896	50,000	200,248	2,020,494	29.8%	98%	2%
	Fra 1/3-20	2020	1,360,888	18,941	75,000	102,067	1,556,896		95%
Hege Elisabeth Seel til 1/10-20 EVP Org & HR	2020	1,608,046	33,787		669,248	2,311,081	-2.5%	100%	0%
	2019	1,562,386	33,724	75,000	700,096	2,371,206		97%	3%
Cathrine Kaasen Conradi til 30/11-21 EVP CFO	2021	1,703,836	23,414	50,000	196,254	1,973,504	6.2%	97%	3%
	2020	1,640,952	24,067	75,000	118,458	1,858,477	1.2%	96%	4%
	2019	1,588,477	20,675	75,000	151,445	1,835,597		96%	4%
Ola Nafstad til 1/5-19	2019	1,470,821	36,565	25,000	156,197	1,688,583		99%	1%
Finn Ivar Marum til 30/9-19	2019	1,660,184	14,489		143,036	1,817,709		100%	0%

Tabellen under viser Norfunds årsresultat de siste fem regnskapsårene, samt utviklingen av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon for administrerende direktør, ledergruppen og ansatte utenfor ledergruppen.

Prosentvis endring i snittlønn for ledelsen er forklart i avsnitt 3.2. Norfund har ambisjon om å imøtekomme *Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel* mht. forventning om at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig men ikke lønnsledende, og at hensyn til moderasjon skal ivaretas.

I lønnsoppgjørene for 2022 og 2023 landet selskapet et balansert oppgjør mellom fagorganiserte og ikke-organiserte som utgjorde om lag 4,2% i 2022 og 5,5% i 2023 på selskapsnivå. For selskapets regionskontorer er det noe variasjon på oppgjørene basert på lokale markedsforhold, i tillegg til inflasjonsraten for USD eller lokal valuta. Lønnsoppgjøret for ledergruppen ble fastsatt lik frontfaget på 3,7% for 2022 og lik selskapet for øvrig på 5,5% i 2023.

Utbetalt lønn for 2023 baserer seg på halvårseffekten av disse 2022- og 2023-oppgjørene. For samlet lønnsmasse for ansatte utenfor ledergruppen innebærer dette en prosentvis vekst i gjennomsnittslønn på 8% fra 2022 til 2023. Årsaken til at lønnsveksten ligger høyere enn halvårseffekten av ordinære lønnsoppgjør for ansatte i Norge, er at veksten også inkluderer forfremmelser og andre justeringer av lønn utenom de ordinære lønnsoppgjørene, samt at oppgjørene ved enkelte regionskontor lå noe høyere enn hovedoppgjøret for ansatte ved Oslo-kontoret.

De fem siste regnskapsårs utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon for ledende ansatte, samt utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende personer.³

De fem siste regnskapsårs utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon for ledende ansatte, samt utvikling av grunnlønn, snittlønn og total kompensasjon i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende personer.

År	Norfunds årsresultat	Totalt antall årsverk	Årsverk ledere	Total grunnlønn ledere	Pensjon ledere	Andre ytelser ledere	Snitt grunnlønn ledere	Prosentvis endring i snitt grunnlønn ledere	Total grunnlønn utenfor ledergruppen	Pensjon ansatte utenfor ledergruppen	Andre ytelser utenfor ledergruppen	Snitt grunnlønn ansatte utenfor ledergruppen	Prosentvis endring snitt grunnlønn ansatte utenfor ledergruppen
2023	1,895,886,000	130.9	7.0	15,802,043	2,979,569	309,468	2,257,435	11%	134,758,957	20,028,431	16,732,532	1,087,643	8%
2022	2,243,316,000	118.1	7.0	14,200,432	2,777,642	187,796	2,028,633	8%	112,174,568	18,764,358	12,126,204	1,009,672	9%
2021	5,815,297,000	107.7	7.7	14,413,341	2,487,139	215,913	1,879,184	0%	92,514,659	15,842,861	12,849,087	924,869	0%
2020	(128,161,000)	90.53	7.8	14,657,548	2,482,384	246,816	1,871,973	3%	76,793,452	12,211,616	12,548,184	928,579	-2%
2019	1,113,315,000	79.3	8.2	14,909,724	2,827,197	242,824	1,824,936		67,145,276	4,128,803	9,754,176	943,980	

3.4 Endringer i styret og ledergruppen

Styret i Norfund ble endret på generalforsamlingen 19. juni 2023. Pablo Barrera ble valgt som styremedlem med tiltredelse fra 19.06.2023, og tok over etter avtroppende styremedlem Tove Stuhr Sjøblom. Vegard Benterud tiltrådte som ansattvalgt styremedlem fra september 2023, og tok over etter ansattvalgt styremedlem Lasse D. Nergaard.

Martin Skancke er leder av styrets Risiko- og Revisjonsutvalg. Tove Stuhr Sjøblom satt som medlem av utvalget frem til generalforsamling 2023. Brit Rugland var medlem for første kvartal i 2023. Vidar

³ Gjennomsnittsberegning av totale årsverk er noe justert siden forrige rapporteringsår, så mindre avvik på årsverkberegningen foreligger. Årsverkberegningen for ledende ansatte er uendret.

Helgesen tok over som utvalgsmedlem fra andre kvartal 2023, mens Jarle Roth ble medlem i utvalget fra november 2023.

Det var ingen endringer i Norfunds ledergruppe i løpet av 2023.

Olaug Svarva

Brit Rugland

Pablo Barrera

Åslaug Haga

Martin Skancke

Jarle Roth

Karoline Teien Blystad

Vegard Benterud