

## Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

for

### Argentum Fondsinvesteringer AS og datterselskaper

Versjonsnummer	Dato vedtatt	Beskrivelse og forklaring av vesentlige endringer
1.0	<p>Vedtatt av styret den 17. oktober 2022 og godkjent av generalforsamlingen den 29.november 2022</p> <p>Retningslinjene gjelder for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2022.</p>	<p>Argentum utarbeidet tidligere en lederlønnserklæring, som også ble vedlagt som note til årsregnskapet.</p> <p>Dette dokumentet er nytt og utformet på grunnlag av selskapets vedtekter § 8, jf. kravene i lov om allmennaksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 45 (<b>allmennaksjeloven</b>) § 6-16a (slik denne bestemmelsen implementerer artikkel 9a i direktiv (EU) 2017/828) samt forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer av 11. desember 2020 nr. 2730 (<b>Forskriften</b>).</p> <p>Stemmemforklaringen i generalforsamlingsbeslutningen Nærings- og fiskeridepartementet (<b>NFD</b>) fattet den 29. november 2022 kan oppsummeres slik: NFD forventer at hensynet til moderasjon ivaretas og etterleves av Argentum (hvor bonusordninger mv. hensyntas). NFD forventer at Argentum er åpen om nivået og utviklingen i godtgjørelse til ledende ansatte. Ifbm. utarbeidelsen av ny bonusordning f.o.m. 2023 er det ønskelig med dialog mellom NFD og Argentum om bl.a. valg av parametere og innslagspunkter samt transparens. NFD legger til grunn at styret har gjort nødvendige vurderinger av Bradbenken ordningen.</p> <p>Styret har hensyntatt eiers innspill i prosessen med utarbeidelse, gjennomgang og vedtakelse av oppdaterte retningslinjer for 2023, som blant annet sikrer at moderasjon og transparens er hensyntatt. Den nye bonusordningen er strammet opp på flere måter, herunder (i) gjelder den nye ordningen</p>

		<p>for ett år av gangen, hvor det tidligere var fem år; (ii) variabel godtgjørelse er nå begrenset til 25 % av fastlønn for ledende ansatte, hvor tidligere begrensning var seks måneders fastlønn; og (iii) styret har nå fleksibilitet til å fravike forhåndsfastsatte kriterier (basert på avsetningspotten og hensyntatt begrensningen for ledere på 25 % av fastlønn) mot en tidligere vektning mellom resultat- og diskresjonært element.</p> <p>For øvrig er Bradbenken-ordningen besluttet avvirket i henhold til avviklingsavtale av 23. mai 2022. Argentum etablerte i 2019 gjennom datterselskapet Argentum EIS AS en investeringsordning for alle ansatte i Argentum og Argentums konsernselskaper. Gjennom investeringsordningen gis ansatte mulighet til å erverve aksjer til markedspris og tar full risiko for egen investering i ordningen. Etter styrets vurdering skal slik investeringsordning ikke behandles som «godtgjørelse» etter gjeldende regelverk, og utfyllende opplysninger om disse ordningene tas inn i noter til regnskapet.</p>
2.0	<p>Vedtatt av styret den 3. mai 2023 og godkjent av generalforsamlingen den 16. juni 2023.</p> <p>Retningslinjene gjelder for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2023.</p>	<p>Retningslinjene er oppdatert for nye administrative godtgjørelsesordninger, herunder hensyntatt endringer i retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (sist vedtatt per 12. desember 2022) (<b>Statens Retningslinjer</b>).</p>
3.0	<p>Vedtatt av styret den 20. mars 2024 og godkjent av generalforsamlingen den 13. juni 2024.</p> <p>Retningslinjene gjelder for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2024.</p>	<p>Retningslinjene er oppdatert for endring i administrative godtgjørelsesordninger. Investeringsordning gjennom hhv. Bradbenken Partner AS og Argentum EIS er i 2024 avvirket, og det er etablert en ny investeringsordning, se omtale i punkt 10.9.</p>

## 1. Innledning

Styret i Argentum Fondsinvesteringer AS (**Argentum**) har utarbeidet disse retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i Argentum og Argentums konsernselskaper i samsvar med vedtektene § 8, jf. allmennaksjeloven § 6-16a og Forskriften (**Retningslinjene**).

Retningslinjene er utarbeidet for godkjennelse på Argentums generalforsamling i 2024 og skal gjelde frem til Argentums generalforsamling i 2028, med mindre de endres eller erstattes tidligere.

Retningslinjene gjøres offentlig tilgjengelig på Argentums nettside ([www.argentum.no](http://www.argentum.no)).

## 2. Retningslinjenes virkeområde

Retningslinjene gjelder for «ledende personer» i Argentum og Argentums konsernselskaper. I tillegg til Argentum er de eneste konsernselskapene av Argentum som har ansatte: Argentum Asset Management AS (**AAM**), Argentum Business Management AS (**ABM**) og Argentum Alternative Investments AS (**AAI**).

Med «ledende personer» menes i Retningslinjene ledende ansatte og styremedlemmer. «Ledende ansatte» i Argentum og Argentums konsernselskaper er administrerende direktør, finansdirektør og kommunikasjonsdirektør. For tiden er det ikke ansatt noen kommunikasjonsdirektør i selskapet.

## 3. Godtgjørelse til styret

### 3.1 Argentum og AAM

Styrene i Argentum og AAM er identiske.

Styremedlemmene i Argentum og AAM er alle eksterne (det vil si at de verken er ansatte i Argentum eller andre Argentum konsernselskaper). Styret velges av generalforsamlingen.

Styremedlemmene i Argentum mottar et fast styrehonorar besluttet av generalforsamlingen. Styrets leder godtgjøres særskilt. Styret mottar ikke honorarer for øvrige styreverv i datterselskaper i konsernet.

Styremedlemmer som også er medlemmer av revisjons- og risikoutvalget og/eller kompensasjonsutvalget i Argentum (**Kompensasjonsutvalget**) (se mer om kompensasjonsutvalget i punkt 4 og 5 nedenfor) vil motta et separat honorar for dette besluttet av generalforsamlingen.

### 3.2 AAI og ABM

AAI er forvalter av alternative investeringsfond med tillatelse etter lov om forvaltning av alternative investeringsfond av 20. juni 2014 nr. 28 (**AIF-loven**). ABM er regnskapsførerselskap med tillatelse fra Finanstilsynet til å opptre som depotmottaker for enkelte alternative investeringsfond. AAI må i henhold til Finanstilsynets praksis ha et eksternt styremedlem (det vil si et styremedlem som ikke er ansatt i selskapet eller representant for eieren). Dette eksterne styremedlemmet må ha tilstrekkelig kjennskap til det regelverket AAI er underlagt. I Finanstilsynets konsesjonsprosess for ABM ble for alle praktiske formål det samme lagt til grunn for ABM. AAI og ABM har per dato for disse Retningslinjene derfor valgt eksterne advokater som styreledere. I tillegg består disse styrene av ansatte i Argentum eller andre Argentum konsernselskaper. Styrene velges av generalforsamlingene i de relevante selskapene.

Styremedlemmer som er ansatte i Argentum eller andre Argentumkonsernselskaper mottar ikke honorar for styrevervet. De eksterne styremedlemmene i styrene i henholdsvis AAI og ABM fakturerer for styrehonorar basert på medgått tid og som advokathonorar, begrenset oppad til kr 100 000 per år.

#### **4. Beskrivelse av prosess ved endringer av Retningslinjene**

En oppdatert versjon av Retningslinjene skal fremlegges av styret for Argentums generalforsamling senest i 2028, og deretter hvert fjerde år.

Ved behov for eventuelle vesentlige endringer i Retningslinjene utenom den gjennomgangen som foregår hvert fjerde år, kan styret fremlegge endringsforslag for Argentums generalforsamling, sammen med en beskrivelse av de foreslåtte endringene og bakgrunnen for dem. Ikke-vesentlige endringer i Retningslinjene kan besluttes av styret på årlig basis.

Det er formelt sett styret som utarbeider forslag til endrede Retningslinjer og begrunnelser, men styret vil bli assistert av Kompensasjonsutvalget som består av styrets leder, nestleder og ett styremedlem. Administrerende direktør har møterett i Kompensasjonsutvalget, med unntak av den behandling som gjelder administrerende direktørs egen godtgjørelse. Kompensasjonsutvalget skal forberede en anbefaling til styret med hensyn til endringer i Retningslinjene.

Generalforsamlingen avgjør om styrets forslag til endrede Retningslinjer skal godkjennes. Godkjenner ikke generalforsamlingen et endringsforslag skal tidligere versjon av Retningslinjene legges til grunn.

Endrede Retningslinjer kan fremlegges for ordinær eller ekstraordinær generalforsamling.

Potensielle interessekonflikter håndteres gjennom at ingen ledende personer skal delta i beslutning av saker om godtgjørelse som de direkte er berørt av.

#### **5. Nærmere om Kompensasjonsutvalgets rolle**

Kompensasjonsutvalget skal i tillegg til å assistere styret ved utarbeidelse av forslag til endrede Retningslinjer, ha følgende rolle i Argentum:

- (a) Kompensasjonsutvalget skal være forberedende organ for styret for oppfølgingen av etterlevelsen av Retningslinjene.
- (b) Kompensasjonsutvalget skal gjøre en årlig evaluering og gi en anbefaling til styret av total godtgjørelse for administrerende direktør.
- (c) Kompensasjonsutvalget skal bli orientert og konsultert av administrerende direktør om godtgjørelse til andre ledende ansatte.

#### **6. Fravikelse av Retningslinjene**

Styret kan beslutte midlertidig å fravike punkt 10 til og med 12 i disse Retningslinjene, helt eller delvis, dersom det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike Retningslinjene for å ivareta Argentums langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre Argentums levedyktighet.

For at det skal foreligge «særlige omstendigheter» som angitt ovenfor kreves det at styret kan dokumentere at det i et konkret tilfelle foreligger spesielle årsaker som begrunner slikt fravik, og at fravik er nødvendig som angitt ovenfor. I vurderingen om å beslutte å fravike Retningslinjene har styret diskresjonær myndighet og kan ta alle relevante forhold i betraktning, inkludert, men ikke begrenset til endrede juridiske rammebetingelser for Argentum, endringer i bemanningssituasjonen for Argentum (herunder at nye ledende ansatte kommer til eller at eksisterende ledende ansatte trer ut av Argentum) eller andre spesielle forhold.

Fravikelse av Retningslinjene og bakgrunnen for ethvert slikt fravik, skal inngå i Godtgjørelsesrapporten.

## **7. Godtgjørelsesrapport**

Styret skal på årlig basis fremlegge for generalforsamlingen en godtgjørelsesrapport for det foregående regnskapsåret i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16b (**Godtgjørelsesrapporten**), jf. vedtektene § 8. Godtgjørelsesrapporten vil også bli gjort tilgjengelig på Argentums nettside ([www.argentum.no](http://www.argentum.no)).

## **8. Relevant spesialregelverk**

AAI er underlagt særskilte regler om beregning og utbetaling av godtgjørelse til blant annet ledende ansatte og ansatte med kontrolloppgaver i henhold til AIF-loven. Noe forenklet skal etter AIF-loven minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse til slike ansatte gis i form av andeler i fond som forvaltes av foretaket. Minst 40 % av den variable godtgjørelsen skal utbetales jevnt over en periode på minst tre år. En forvalter av alternative investeringsfond kan gjøre unntak fra dette i sin godtgjørelsesordning, under forutsetning av at dette er forsvarlig ut fra virksomhetens art, omfang og kompleksitet. Styret i AAI har vedtatt en godtgjørelsesordning for foretaket og der identifisert daglig leder, faktisk leder for porteføljeforvaltningen, faktisk leder for risikostyringen og compliance ansvarlig som ledende ansatte og ansatte med kontrolloppgaver. Godtgjørelsesordningen gjør per dato for disse Retningslinjene unntak fra de ovenfor nevnte begrensningene i AIF-loven med tilhørende forskrifter for beregning og utbetaling av variabel godtgjørelse med grunnlag i virksomhetens art, omfang og kompleksitet.

Argentum og alle datterselskapene er i tillegg underlagt Statens Retningslinjer og eierskapsmeldingen fremlagt 21. oktober 2022.

Retningslinjene er utarbeidet for å ivareta de reguleringer som følger av det ovennevnte.

## **9. Hvordan Retningslinjene fremmer Argentums forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne**

Argentum ble etablert i 2001 for å forvalte statens investeringer i aktive eierfond (private equity) med mål om konkurransedyktig avkastning og et mer velfungerende kapitalmarked.

Argentum har i tillegg fastsatt egne etiske retningslinjer og gir hvert år ut en rapport om bærekraft og samfunnsansvar.

Argentum har utviklet seg til et spesialisert kapitalforvaltningsforetak rettet mot aktive eierfond i Norge, Norden og Nordvest-Europa. Investeringsmodellen er basert på fond-i-fond prinsippet hvor selskapet kommitterer kapital til private fondsaktører som i hovedsak reiser kapital i internasjonale kapitalmarkeder.

Argentum opererer i marked preget av hard konkurranse om de beste ansatte og rekruttering kan være utfordrende. Styret er av den oppfatning at eksisterende virkemidler som Argentum har til sin rådighet og som er nærmere beskrevet i disse Retningslinjene har fungert etter sin hensikt.

Retningslinjene skal sikre at Argentum kan tiltrekke seg og beholde ansatte som kan bidra til at forretningsstrategien og fastsatte målsetninger, herunder målsetningene om bærekraft og samfunnsansvar, kan oppnås, likevel slik at man ikke skal være lønnsledende og slik at hensynet til moderasjon ivaretas. Argentum vil ved ansettelsen av ledere foreta en individuell vurdering av markedsverdien til vedkommende og opp mot tilsvarende stillinger i kapitalforvaltningsmarkedet.

Retningslinjene setter klare rammer for godtgjørelse som er konkurransedyktig men ikke lønnsledende og hvor man samtidig ivaretar hensynet til moderasjon. Dette anses for å bidra til Argentums forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne som beskrevet ovenfor.

## **10. Oversikt og beskrivelse av godtgjørelse som kan tildeles eller mottas av ledende personer**

### **10.1 Innledning**

Godtgjørelsen til ledende ansatte skal reflektere den enkelte ledende ansattes ansvar for styringen av selskapet. Total godtgjørelse til administrerende direktør og øvrige ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, i forhold til tilsvarende selskaper i kapitalforvaltningsbransjen. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen, herunder skal det sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. Selskapet skal særskilt begrunne høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for Selskapets øvrige ansatte.

Totale godtgjørelser til administrerende direktør og øvrige ledende ansatte består av fastlønn, naturalytelser, kollektiv innskuddspensjon begrenset til 12G og resultatbasert avlønning.

Resultatbasert avlønning vil være oppad begrenset til et beløp tilsvarende 25% av fastlønn ved utgangen av perioden for variabel lønn.

Argentum har søkt å kombinere fastlønn med resultatbasert avlønning og øvrige komponenter på en slik måte at (i) det skal være reelle incentiver for de ledende ansatte, (ii) Argentum skal kunne tiltrekke seg og beholde talenter i et konkurranseutsatt marked, og (iii) totalpakken er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og hensynet til moderasjon ivaretas.

Godtgjørelsens forholdsmessige andeler av samlet godtgjørelse til ledende ansatte er som følger:

- (a) Fastlønn: Skal være hovedelementet i godtgjørelsen. I 2022 utgjorde fastlønnen omkring 74,7 % av total kompensasjon.
- (b) Naturalytelser: Brukes kun i begrenset grad. I 2022 utgjorde naturalytelser omkring 0,3 % av total kompensasjon.
- (c) Kollektiv innskuddspensjon: Obligatorisk tjenestepensjon utgjorde i 2022 omkring 4,0 % av total kompensasjon.
- (d) Resultatbasert avlønning: Maksimalt den prosentandel av fast lønn som gjelder i henhold til Statens Retningslinjer og eventuelle senere versjoner av disse. I 2022 utgjorde resultatbasert avlønning omkring 21,0 % av total kompensasjon.

Eksterne styremedlemmer i Argentum mottar et fast styrehonorar besluttet av generalforsamlingen etter forslag fra styret. Det eksterne styremedlemmet i styret i AAI og ABM fakturerer for styrehonorar basert på medgått tid, begrenset til taket nevnt over.

### **10.2 Fastlønn**

Hovedelementet i Argentums godtgjørelse til ledende ansatte skal i henhold til Statens Retningslinjer være fastlønnen.

Fastlønnen til den enkelte ledende ansatte vurderes årlig i lys av stillingens ansvar og kompleksitet, lederens bidrag til selskapets utvikling, kvalifikasjoner og erfaring og sett i lys av lønnsutviklingen i samfunnet generelt. Lederens bidrag evalueres årlig mot oppnåelse av forhåndsdefinerte individuelle målindikatorer.

### 10.3 Naturalytelser

Naturalytelser kan bestå av fri telefon, fri bredbåndoppkobling og aviser. I tillegg er ledende ansatte tilknyttet Argentums styreansvarsforsikring som gjelder for konsernet.

Naturalytelser skal ha som formål å legge til rette for at den ledende ansatte skal kunne utføre sine oppgaver.

Argentum opererer ikke med maksimale nivåer på naturalytelser. Tildeling av naturalytelser skal følge markedspraksis og ikke være vesentlig i forhold til fastlønn.

### 10.4 Resultatbasert avlønning

#### 10.4.1 Generelt

Det er utarbeidet separate ordninger for variabel lønn for (i) ledende ansatte i Argentum og AAM (Selskapet), (ii) ordinære ansatte i AAM og (iii) ledende ansatte, ansatte med kontrolloppgaver og risikotakere i AAI.

For disse Retningslinjene er det kun (i) som er relevant, jf. punkt 10.4.2 nedenfor.

#### 10.4.2 Argentum og AAM

Argentum har etablert en ordning for variabel lønn for ledende ansatte i Selskapet som inneholder følgende hovedelementer:

- (a) Ordningen for variabel lønn gjelder for 2024, men hvor styret deretter årlig skal vurdere og eventuelt kunne beslutte å forlenge denne ordningen for ett ytterligere år av gangen. Periode for opptjening av variabel lønn tilsvarer regnskapsåret/kalenderåret 2024, og hvor aktuelt, hvert nye regnskapsår/kalenderår deretter, (hvert slikt år, **perioden for variabel lønn**);
- (b) Det potensielle grunnlaget for variabel lønn (potten for variabel lønn) er inntil 2% av netto gevinst på private equity fondsinvesteringer fratrukket en minsteavkastning lik 3 måneders NIBOR med tillegg av 75 basispunkter per år, regnet på 2% av gjennomsnittlig investert kapital gjennom året for Argentums kapital, og 2% av honorarer for medinvestorer som betaler forvaltnings- eller rådgivningshonorar til Selskapet (begge deler før Argentums egne kostnader). Årlig pott for variabel lønn er uavhengig av dette oppad begrenset til et samlet beløp tilsvarende 25 % av fastlønn til de ansatte som omfattes av ordningen ved utgangen av perioden for variabel lønn. Potten for variabel lønn gjelder samlet for ordningen for ledende ansatte og ordningen for øvrige ansatte.
- (c) Den ansattes potensielle samlede variable lønn er basert på en helhetlig diskresjonær vurdering basert på relevante, transparente og målbare kriterier oppad begrenset til et beløp tilsvarende 25% av fastlønn ved utgangen av perioden for opptjening av variabel lønn; og
- (d) Den diskresjonære vurderingen overfor den enkelte som omfattes av ordningen for variabel lønn foretas av styret etter utgangen av perioden for variabel lønn og kan dermed være 0. Oppnåelse av fastsatte ESG-relaterte mål/kriterier (KPI) skal vektlegges i styrets vurdering.

For øvrig skal oppnåelse av KPIer være det sentrale grunnlaget for tildelingen av variabel lønn.

For ovennevnte ordning om variabel lønn er det fastsatt KPIer (variabler med tilhørende mål samt vektning, med hensyn til selskapets brutto avkastning på private equity investeringene i forhold til øverste kvartil i europeisk private equity, hvor stor andel av kapitalen som er investert i fond i nevnte øverste avkastningskvartil, kostnadspreaden mellom avkastning før og etter netto driftskostnader, NGAAP-resultat, andel av fondsforvaltere som har gjort konkrete grep for å videreutvikle sin ESG policy/ESG rutiner, andel av fondsforvalterne som inkluderer FNs bærekraftsmål i ESG-arbeidet, prosentvis endring i (eierandeljustert) selskapsporteføljens klimagassutslipp, utvikling av organisasjonskultur og fundraising av privat kapital). Hver KPI har til enhver tid en angitt målsetning og en fastsatt vektning. Siden KPIene, målene og vektningen kan justeres av styret under perioden disse Retningslinjene gjelder for, vil de dermed ikke nødvendigvis være konstante. Dette er begrunnet i at styret bør ha tilstrekkelig fleksibilitet til å kunne justere KPIer for å sikre forsvarlig, langsiktig og korrekt incentivstyring for Argentum og dets ansatte. KPIene skal løpende hensynta både utvikling i portefølje og markedet for øvrig, utvikling i gjeldende regelverk (inkludert regelverk tilknyttet bærekraftige investeringer, mv.) og eventuelle føringer fra Selskapets eier. Tabellen nedenfor viser selskapets gjeldende KPI-er, vektning og mål for 2024.

KPI	Vekt	Mål 2024
Avkastning før Argentums egne kostnader	20,0 %	I øverste kvartil for europeisk PE (målt for 2024 isolert)
Andel av kapitalen investert i fond i øverste kvartil for europeisk PE (10 års rullerende)	7,5 %	55 %
Kostnadsprosent (målt som forskjell i avkastning før vs. etter netto kostnader)	10,0 %	1,50 %
Proveny fra realisasjoner	17,5 %	2.500 MNOK
NGAAP-resultat	7,5 %	800 MNOK
Andel av fondsforvalterne som har gjort konkrete grep for å videreutvikle sin ESG policy / ESG rutiner	7,5 %	60 %
Andel av fondsforvalterne som inkluderer FNs bærekraftsmål i ESG-arbeidet	7,5 %	65 %
Prosentvis endring i (eierandeljustert) selskapsporteføljens klimagassutslipp	7,5 %	Nedgang på 5 %
Fundraising (beløp) av privat kapital	7,5 %	- <sup>1</sup>
Organisasjonskultur	7,5 %	God organisasjonskultur

<sup>1</sup> Oppgis ikke av konkurransemessige hensyn



KPlene og tilhørende mål og vekting skal til enhver tid være avledet fra virksomhetens mål og strategier, særlig knyttet til oppnåelsen av konkurransedyktig avkastning som blant annet forutsetter god tilgang til fond, god fondsseleksjon og kostnadskontroll.

Variabel lønn utbetales på det tidspunkt som styret beslutter, likevel slik at dette normalt vil være første ordinære lønnsutbetaling etter at styret i Selskapet har behandlet resultatet for Selskapet for foregående regnskapsår/perioden for variabel lønn. Variabel lønn avsettes i og utbetales fra Selskapet.

For ansatte som tiltrer som ansatt i selskapet [eller ny intern stilling] i løpet av opptjeningsåret vil opptjeningen tilordnes forholdsmessig. Utbetaling av variabel lønn etter ordningen er betinget av at den ansatte på utbetalingstidspunktet ikke har levert inn eller mottatt oppsigelse/avskjed. Det er videre en forutsetning at det på utbetalingstidspunktet ikke foreligger forhold som gir grunnlag for avskjedigelse fra Selskapet, annet grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold fra den ansattes side.

I tillegg til overholdelse av de plikter som følger av ansettelsesavtale og ordningens vilkår er det en forutsetning for alle utbetalinger og rettigheter etter ordningen at den ansatte til enhver tid opptrer lojalt overfor Selskapet og at vilkårene i ordningen for øvrig overholdes.

Selskapet kan kreve tilbakebetalt variabel lønn som er tildelt på åpenbart feilaktig grunnlag eller med bakgrunn i villedende opplysninger fra den/de ansatte. Ved for mye utbetalt variabel lønn eller variabel lønn utbetalt på feilaktig grunnlag har Selskapet også rett til å foreta de nødvendige justeringer/korreksjoner ved senere avregninger i den ansattes lønn og feriepenger.

#### **10.5 Pensjon**

Pensjonsalderen i Argentum er 70 år.

Selskapet har inngått en innskuddsbasert pensjonsordning som gjelder for alle ansatte. Det betales inn innskudd basert på den enkeltes lønn. Mellom 0 og 7,1 G betales inn 7 prosent av fastlønn. Fra 7,1 til 12 G betales inn 25,1 prosent av fastlønnen. For fastlønn over 12 G betales det ikke inn til ordningen.

Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller videre kravene i Statens Retningslinjer ved at det er etablert en innskuddsbasert ordning hvor vilkårene er like for alle ansatte i Argentum og pensjonsgrunnlaget ikke overstiger 12G.

Ledende ansatte har ikke rett til tilleggs- eller førtidspensjon.

#### **10.6 Etterlønn**

I samsvar med Statens Retningslinjer vil avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum og sluttvederlaget vil reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.

Det gis ikke rett til etterlønn der den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet.

#### **10.7 Styrehonorarer for interne verv**

Ledende ansatte mottar ikke styrehonorarer for verv i selskaper eid av Argentum eller i verv hvor de ivaretar Argentums interesser.

## **10.8 Aksjeprogrammer, opsjoner, tegningsretter eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i Argentum eller andre selskaper i samme konsern**

Det er selskapets vurdering at verken Argentum eller noen av konsernselskapene til Argentum benytter aksjeprogrammer, opsjoner, tegningsretter eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i Argentum eller andre selskaper i samme konsern per dato for Retningslinjene, ei heller er benyttelse av slik godtgjørelse planlagt.

## **10.9 Medinvesteringsordninger**

Investeringsordningene gjennom Bradbenken Partner AS og Argentum EIS AS er i 2024 avviklet.

Det er i 2024 etablert en investeringsordning hvor alle ansatte tilbys å investere i en felles investeringsordning sammen med Argentum Asset Management (AAM) i de nyeste årgangsfondene som er etablert og forvaltet av Argentum Alternative Investments AS. Ordningen innebærer at Argentum (AAM) og de ansatte investerer egne midler side om side på like betingelser. Den er etablert på vilkår som er ordinære i bransjen, der Argentum og de ansatte til sammen investerer minst en prosent av totale kommitteringer i de aktuelle fondene. De øvrige kommitteringene i fondene kommer utelukkende fra eksterne, profesjonelle investorer.

Investeringene til Argentum og de ansatte står tilbake for de eksterne investorenes rett til utdelinger fra fondene, men gir til gjengjeld rett til gevinstdeling hvis fondet oppnår høy avkastning. Den økte risikoen bak denne investeringen innebærer at Argentum og de ansatte kan tape sine investeringer selv om de eksterne investorene får igjen sine investeringer.

Ordningen er etablert i forhandlinger med de eksterne investorene i fondene. Den sikrer interessefellesskap mellom de eksterne investorene på den ene siden og Argentum og dets ansatte på den andre siden. Alle faste ansatte får tilbud om å investere og må selv finansiere sin investering i ordningen.

## **11. Varigheten av avtaler og ordninger med ledende ansatte**

Argentums generelle praksis er å benytte oppsigelsestid på 3 måneder. For administrerende direktør er oppsigelsestiden 6 måneder, og for øvrige ledende ansatte som er omfattet av Retningslinjene er avtalt oppsigelsestid 6 måneder. Praksis for nye ansettelser av ledende ansatte vil være en oppsigelsestid på 6 måneder.

I oppsigelsestiden har man rett på lønn og andre ytelser hjemlet i arbeidsavtalen.

Etterlønsordninger vil bare unntaksvis bli benyttet og da i samsvar med Statens Retningslinjer, se punkt 10.6 ovenfor.

## **12. Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte er hensyntatt ved utformingen av Retningslinjene**

Andre ansattes lønn og ansettelsesvilkår, og utviklingen i denne, er hensyntatt ved utarbeidelse av Retningslinjene i den forstand at man har konkludert med at forskjellen mellom ledende ansattes vilkår og andre ansattes vilkår fremstår som forholdsmessig og rimelig.

Andre ansattes lønn og ansettelsesvilkår vil på tilsvarende vis bli vurdert ved endringer i Retningslinjene.