

## 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 (allmennaksjeloven) § 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 (forskriften).</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 2022 og skal gjelde frem til Argentums generalforsamling i 2026, 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.

## **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 kompensasjonsutvalget i Argentum (Kompensasjonsutvalget) (se mer om dette i punkt 4 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 Argentum konsernselskaper mottar ikke honorar for styrevervet. De eksterne styremedlemmene i styrene i AAI og ABM fakturerer for styrehonorar basert på medgått tid og som advokathonorar, begrenset oppad til kr. 100.000.

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

En oppdatert versjon av Retningslinjene skal fremlegges av styret for Argentums generalforsamling senest i 2026, 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.

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 å midlertidig 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 vil i 2023 fremlegge for generalforsamlingen en godtgjørelsesrapport for regnskapsåret 2022 i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16b (**Godtgjørelsesrapporten**), og dette vil deretter bli gjentatt på årlig basis. 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 retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (sist vedtatt per 30. april 2021) (**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.

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

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.

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

- (a) Fastlønn: Skal være hovedelementet i godtgjørelsen. I 2021 utgjorde fastlønnen omkring 67,5 % av total kompensasjon.
- (b) Naturalytelser: Brukes kun i begrenset grad. I 2021 utgjorde naturalytelser omkring 0,3 % av total kompensasjon.
- (c) Kollektiv innskuddspensjon: Obligatorisk tjenstepensjon utgjorde i 2021 omkring 4,1 % 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 2021 utgjorde resultatbasert avlønning omkring 28,1 % 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.

### **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 Ordning som gjelder ut 2022**

Argentum har en bonusordning som er tidsbegrenset, nedfelt i en egen avtale og som løper ut 2022. Ordningen gjelder for ledende ansatte og enkelte andre ansatte.

Bonusordningen knytter deler av avlønnen til selskapets resultater og andre mål. Ordningen fungerer slik at det gjøres årlige avsetninger tilsvarende to prosent av resultat av private equity-investeringene fratrukket en minsteavkastning som utgjør tre måneders NIBOR med tillegg av syttifem basispunkter regnet på to prosent av selskapets gjennomsnittlige investerte kapital gjennom året. Den årlige bonusavsetningen er begrenset oppad til et samlet beløp tilsvarende seks måneders fast lønn for de som omfattes av ordningen. Bonus til den enkelte deltaker består av et resultatavhengig element (som utgjør 75 prosent av bonusavsetningen) og et diskresjonært element (som utgjør 25 prosent av avsetningen), hvorav det diskresjonære elementet er knyttet til oppnåelse av definerte key performance indicators: ulike avkastningsmål i forhold til hvor stor andel av kapitalen som er investert i fond i øverste avkastningskvartil, selskapets avkastning på private equity investeringene i forhold til europeisk private equity, tilgang til dealflow innenfor primary og secondary, realisasjonsnivået i porteføljen, kapitalreising, kostnadsspreaden mellom avkastning før og etter netto driftskostnader, faktiske kostnader i forhold til målsatt kostnadsnivå og kvalitative mål i forhold til utvikling av organisasjonskultur, kompetanse og gjennomføring av selskapets strategi, herunder bærekraftig verdiskaping målt ved antall forvaltere i porteføljen som har videreutviklet sin ESG-policy. Evaluering av måloppnåelsen på key performance indikatorene er basert på en samlet vurdering. Settett av key performance indicators er 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.

Det er ingen fastsatte innslagspunkter eller regler for vektning for de ulike kriteriene som er angitt ovenfor, om det skal utbetales i henhold til det diskresjonære elementet (som utgjør 25 prosent av avsetningen) avhenger av en samlet og skjønnsmessig vurdering.

Administrerende direktørs andel av resultatavhengig element av bonusavsetningen utgjør trettifem prosent for 2021 og 2022.

Samlet årlig utbetalt variabel lønn kan ikke overstige seks måneders fast lønn på utbetalingstidspunktet, i samsvar med bonusavtalen og Statens Retningslinjer fra 2021.

Eksisterende bonusavtale inneholder ingen bestemmelser om utsettelsesperioder, men inneholder en adgang for selskapet til å kreve tilbake resultatbasert godtgjørelse som er tildelt på åpenbart feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra vedkommende.

#### 10.4.2 Ordning fra og med 2023

Argentum vil fastsette en ny bonusordning som skal gjelde ved utløpet av ovennevnte ordning. Denne vil beskrives i styrets retningslinjer som forelegges for ordinær generalforsamling i 2023. Bonusordningen vil være en årlig ordning. Bonusordningen vil hensynta det som følger av Statens Retningslinjer og eventuelle senere versjoner av disse.

#### 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 -7,1 G betales inn 7 prosent av fastlønn. Fra 7,1 - 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.

Bradbenken Partner AS og Argentum EIS AS behandles under «Medinvesteringsordninger» i punkt 10.9 nedenfor.

#### 10.9 Medinvesteringsordninger

Bradbenken Partner ble etablert i 2003 med en rett og plikt til å investere parallelt med 1 prosent av Argentums investeringer. Bradbenken Partner AS ble etablert med preferanseaksjer (B-aksjer) og ordinære aksjer (A-aksjer). Preferanseaksjene var forbeholdt Argentum mens ledende ansatte ble invitert til å tegne ordinære aksjer. Preferanseaksjene har fortrinnsrett til utbytte inntil en avkastning tilsvarende 3 måneders NIBOR tillagt et risikopåslag på 0,75% p.a. Under forutsetning av at markedsverdien av Bradbenken Partner AS minst tilsvarende innskutt kapital på preferanseaksjene,

fratrukket eventuelle tilbakebetalinger på preferanseaksjene, tilfaller øvrig utbytte i Bradbenken Partner AS de ordinære aksjene. Preferanseaksjene skal utgjøre 9/10 av aksjekapitalen mens de ordinære aksjene skal tilsvare 1/10 av kapitalen. Ordningen ble lukket for nye deltakere i 2011.

Bradbenken Partner AS ble besluttet avvirket i henhold til avviklingsavtale av 23. mai 2022, inngått mellom Argentum og de da syv gjenværende ansatte aksjonærene. Avviklingsavtalen innebærer at Bradbenken Partner AS skal opphøre å saminvestere med Argentum fra og med 23. mai 2022 og så snart som praktisk mulig etter godkjenningen av årsregnskapet for 2024 skal selskapet avvikles. Bradbenken Partner AS vil kunne avvikles på et tidligere tidspunkt enn dette dersom det ikke lenger er eiere av ordinære aksjer i Bradbenken Partner AS som også er ansatte i Argentum. Etter inngåelsen av avviklingsavtalen har tre av de gjenværende ansatte aksjonærene sagt opp sine stillinger i Argentum. Dette omfatter tidligere CEO (Joachim Høegh-Krohn, 35% av de ordinære aksjene, investert beløp kr 4.349.102) og to investeringsdirektører (samlet 16,1% av de ordinære aksjene, samlet investert beløp kr 2.151.367). De gjenværende ansatt aksjonærene omfatter konstituert CEO (Espen Langeland, 14,2% av de ordinære aksjene, investert beløp kr 1.797.944) og CFO (Harald Flagtvedt, 10,4% av de ordinære aksjene, investert beløp kr 1.318.519). Øvrige gjenværende ansatt aksjonærer eier 12,3% av de ordinære aksjene med samlet investert beløp kr 1.522.651. Med virkning fra 2023 eier derfor Argentum 100 % av preferanseaksjene og 63,2% av de ordinære aksjene.

Inntil Bradbenken Partner AS kan endelig avvikles i henhold til det ovennevnte, vil Argentum være avtalerettslig forpliktet til å opprettholde ordningen, likevel slik at det ikke gjøres nye investeringer.

Argentum etablerte i 2019 gjennom datterselskapet Argentum EIS AS en investeringsordning for alle ansatte i Argentum og Argentums konsernselskaper. Argentum EIS AS er en krone-for-krone ordning som i sin helhet er finansiert av den enkelte aksjonær. Ansatte bestemmer selv om de ønsker å delta i investeringsordningen, og eventuelt med hvor mye. Den ansatte erverver i tilfelle aksjer til markedspris og tar full risiko for egen investering i investeringsordningen. Argentum gir ingen råd eller anbefalinger og har intet ansvar for investeringsordningens utvikling. Investeringsordningen skal så langt det er mulig saminvestere med Argentum. Investeringsordningen skal ikke gires. Ansatte må eie aksjene i minst tre år, og kan velge å investere ytterligere i ordningen når aksjer tilbys, noe som skjer minst årlig. Argentum skal eie minimum 50%.

Bradbenken Partner AS og Argentum EIS AS behandles ikke som «godtgjørelse» etter regnskapsloven, men utfyllende opplysninger om disse ordningene tas inn i noter til regnskapet.

## **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 3 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.