

DNB

DNB Asset Management

Godtgjørelsesordninger i DNB Asset Management AS



Godtgjørelsesordninger i DNB Asset Management AS

Formålet med dette dokumentet er å beskrive DNB Asset Managements godtgjørelsespolitikk, i tråd med kravene i forskrift til verdipapirfondloven § 8-1. Videre er formålet også å beskrive hvordan godtgjørelsespolitikken er forenlig med integreringen av bærekraftsrisiko, i henhold til artikkel 5 i Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR).

Med **bærekraftsrisiko** menes miljømessige, sosiale eller styringsrelaterte hendelser eller omstendigheter som kan ha en faktisk, eller mulig vesentlig negativ innvirkning på investeringens verdi (SFDR forordningen artikkel 2 nr. 22)).

DNB Asset Managements godtgjørelsesordning i ivaretar de krav som fremgår av verdipapirfondlovens § 2-16 og forskrift til verdipapirfondloven kapittel 2 del X1 og er etablert i henhold til Verdipapirfondenes Forenings bransje anbefaling for slike ordninger.

Godtgjørelsesordningen for ansatte i DNB Asset Management består av fastlønn og variabel godtgjørelse.

Fast godtgjørelse er basert på den enkelte ansattes bakgrunn og erfaring, og fastsettes ut fra en markedsmessig vurdering. For ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til selskapet eller verdipapirfondene, skal den faste godtgjørelsen være av en slik størrelse at den ansatte ikke er avhengig av å få utbetalt variabel godtgjørelse. Det samme gjelder for ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte/ risikotagere.

Ansatte som har selvstendige kontrolloppgaver i DNB Asset Management mottar kun fastlønn og gis ingen form for variabel godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse i DNB Asset Management består av to ulike modeller. Den ene gjelder for ansatte som inngår i DNB-konsernets individuelle bonusordning (konsernmodellen), og den andre gjelder for porteføljeforvaltere og deres ledere (forvaltermodellen).

Variabel godtgjørelse i henhold til **konsernmodellen** baserer seg på tildelinger til de enkelte forretningsområdene i DNB-konsernet basert på en helhetlig vurdering av prestasjoner og bidrag til konsernets risikjusterte resultat. Den individuelle tildelingen av variabel godtgjørelse etter konsernmodellen er basert på en samlet vurdering av den ansattes prestasjoner og atferd. Per i dag er ikke bærekraftsrisiko integrert i konsernmodellen.

Variabel godtgjørelse etter **forvaltermodellen** er basert på oppnådd relativ forvaltningsutvikling de siste to årene i de underliggende porteføljene. Den individuelle fordelingen av variabel godtgjørelse etter forvaltermodellen er basert på den ansattes bidrag til oppnådd relativ forvaltningsytelse og atferd. Noen av de ansatte som omfattes av forvaltermodellen har flere, spesifikke avtaler om variabel godtgjørelse som er direkte knyttet til det aktuelle fondets forvaltningsresultater. I vurderingen av en ansatts atferd tillegges brudd på investeringspolitikken særlig vekt. Risikoparametere for bærekraft er integrert i investeringspolitikken, og brudd på disse, som ved brudd på andre risikoparametere, kan medføre reduksjon i den ansattes variable godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse etter begge modeller fastsettes årlig av styret i DNB Asset Management etter behandling i DNB-konsernets kompensasjonsutvalg. Utvalget består av inntil fire medlemmer fra styret i DNB ASA. Styreleder i DNB Bank ASA er utvalgets leder sammen med to av styrets aksjonærvalgte medlemmer og ett ansattvalgt styremedlem. I tillegg til kompensasjonsutvalgets behandling, presenteres variabel godtgjørelse etter begge modellene for konsernsjefen i DNB Bank ASA før den vedtas av styret i DNB Asset Management.

Tilbakeholdelse av variabel godtgjørelse

For følgende grupper ansatte;

- Ledende ansatte,
- Ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til fond eller selskapet (risikotagere),
- Ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte/risikotagere, og
- Ansatte med salgsoppgaver,

variabel godtgjørelse plasseres med 100 prosent i fondsandeler i fond forvaltet av selskapet. 40 prosent av disse overføres til den ansattes verdipapirfondskonto mens de resterende 60 prosent overføres til den ansatte jevnt fordelt over en treårs periode. Etter overføring til den ansattes verdipapirfondskonto vil andelene være underlagt en bindingstid på 6 måneder.

All tilbakeholdt variabel godtgjørelse er betinget og kan reduseres eller bortfalle basert på selskapets økonomiske stilling, og resultatet til det relevante fondet eller den aktuelle ansatte.

Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse for sitt styreverv.

Endringslogg

Dato	Versjon	Kommentar/endring
01.12.2023	1.0	Nytt dokument
04.11.2024	1.1	Formateringsendringer.

DNB