



Til Finansdepartementet

## Uavhengig revisors uttalelse vedrørende Folketrygdfondets utforming og implementering av prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering

### 1. Formål og rammer for attestasjonsoppdraget

#### 1.1. Innledning

I samsvar med oppdragsavtalen mellom Folketrygdfondet og KPMG AS (heretter "KPMG") av 12. desember 2017 er det avtalt en ordning med årlige såkalte attestasjonsoppdrag. Det er lagt opp til at det på årlig basis blir etablert et særskilt attestasjonsoppdrag fra Finansdepartementet om temaet i det enkelte oppdraget.

For 2022 er attestasjonsoppdragets mandat gitt i Finansdepartementets brev av 27.juni 2022. Attestasjonsoppdraget skal omfatte en gjennomgang av Folketrygdfondets utforming og implementering av prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt eventuelle andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter .

Attestasjonsoppdraget skal utføres i henhold til (revidert) revisjonsstandard ISAE 3000 - "Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisjon av historisk økonomisk informasjon".

#### 1.2. Folketrygdfondets ansvar

Folketrygdfondet er ansvarlig for utforming og implementering av prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt eventuelle andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter.

Finansdepartementet har i § 5-2 i mandatet for forvaltningen av SPN inntatt krav om at Folketrygdfondets styre skal fastsette retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning.

Mandatet fastslår at:

*(1) Styret skal fastsette retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning. Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte bestemmelser for ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og for andre ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse, samt for andre ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver.*

*(2) Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi insentiver til god styring av og kontroll med risikoen for forvaltningen, motvirke for høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.*

*(3) Forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven gjelder med nødvendige tilpasninger.*

#### Offices in:

Det henvises videre til § 1-3 i mandatet om målsetting for forvaltningen:

*(1) Folketrygdfondet skal søke å oppnå høyest mulig avkastning etter kostnader over tid innenfor de rammer som gjelder for forvaltningen. Avkastningen måles i norske kroner.*

*(2) Folketrygdfondet skal ha som overordnet målsetting i sin eierskapsutøvelse å sikre SPNs finansielle interesser.*

*(3) Folketrygdfondet skal integrere arbeidet med en ansvarlig forvaltningsvirksomhet i forvaltningen av SPN, jf. kapittel 2. God avkastning på lang sikt anses å avhenge av en bærekraftig utvikling i økonomisk, miljømessig og samfunnmessig forstand samt av velfungerende, legitime og effektive markeder.*

### 1.3. KPMGs ansvar

Vårt ansvar er å gi Finansdepartementet betryggende, men ikke absolutt, sikkerhet for at Folketrygdfondet har utformet rammer og implementert godtgjørelsesordning og relevant rapportering i tråd med regelverket.

KPMG har vurdert Folketrygdfondets utforming og implementering av rammeverk for godtgjørelsesordning og relevant rapportering og sammenholdt dette med målekriteriene beskrevet nedenfor.

Funn og konklusjon er basert på Folketrygdfondets risikostyring og kontroll slik det er utformet og implementert i dag.

### 1.4. Krav til kvalitetskontroll

KPMG anvender International Standard on Quality Control 1 («ISQC 1»), en internasjonal standard for kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester.

KPMG opprettholder følgelig et omfattende kvalitetskontrollsystem, herunder dokumenterte retningslinjer for etterlevelse av etiske krav, profesjonelle standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### 1.5. Etterlevelse av krav til uavhengighet og andre etiske krav

Vi har utført oppdraget i samsvar med krav til uavhengighet og andre etiske krav i Code of Ethics for Professional Accountants utgitt av International Standards Board for Accountants, som bygger på grunnleggende prinsipper om integritet, objektivitet, profesjonell kompetanse og tilbørlig aktsomhet, konfidensialitet og profesjonell adferd.

### 1.6. Standarder og målekriterier

Vi har funnet det formålstjenlig å basere vår gjennomgang på mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge § 5-2 om retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning første og annet ledd som gjelder direkte, forskrift av 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven som gjelder med nødvendige tilpasninger samt Finanstilsynets rundskriv 2/20 Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak og europeiske retningslinjer for godtgjørelsesordninger («Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive» publisert av den europeiske verdipapir- og markedstilsynsmyndigheten (ESMA) den 14. oktober 2016 (ESMA/2016/575) som begge ses hen til som beste praksis i tillegg til vår erfaring med praksis innen godtgjørelsesordninger.

*Forskrift av 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven XI. Godtgjørelsesordninger §§ 2-33 – 2-39*

Forvaltningsselskap skal ha en godtgjørelsesordning som er i samsvar med forvaltningsselskapets og fondenes forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjørelsesordningen skal ikke oppfordre til risikotaking som er uforenelig med risikoprofilen, vedtektene eller øvrige stiftelsesdokumenter til fond under forvaltning. Godtgjørelsesordningen skal bidra til at interessekonflikter unngås.

Forskriften beskriver videre at Forvaltningsselskapets styre skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning etter nærmere angitte kriterier og at Forvaltningsselskapets styre skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer

retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning. Forvaltningsselskap som er betydelig i kraft av sin størrelse, størrelsen til fond under forvaltning, sin interne organisering og virksomhetens art, omfang og kompleksitet, skal oppnevne et godtgjørelsesutvalg.

Forskriften stiller særskilte krav til tildeling og utbetaling av godtgjørelse til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvaltningsselskapet eller fond under forvaltning, ansatte med kontrolloppgaver og ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere.

Forskriften stiller også opp krav til at det i årsrapporten for hvert fond som forvaltes skal inntas informasjon om summen av utbetalt godtgjørelse fordelt på fast og variabel godtgjørelse med angivelse av antall mottakere fordelt på de kategorier av ansatte som er omfattet av godtgjørelsesordningen, hvordan godtgjørelsen er beregnet, utfallet av periodisk gjennomgang av godtgjørelsesordningen og vesentlige endringer i godtgjørelsesordningen.

#### *Finanstilsynets rundskriv 2/20 Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak*

Veiledningen viser til Finansforetaksloven kapittel 15 og finansforetaksforskriften kapittel 15 som inneholder regler om godtgjørelsesordninger. I Folketrygdfondets mandat §5-2 tredje ledd henvises det imidlertid kun til forskrift av 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven. I de tilfeller hvor rundskrivet avviker fra denne forskriften er det forskriften det vises til i mandatet som skal være rettleidende.

Finansforetaksforskriften kapittel 15 del I gjennomfører kravene til godtgjørelsesordninger som følger av EUs kapitalkravsdirektiv (CRD IV), og gjelder for følgende foretak

- holdingforetak i finanskonsern
- banker
- kredittforetak
- finansieringsforetak
- verdipapirforetak

Reglene i del II gjelder for følgende foretakstyper

- forsikringsforetak
- pensjonsforetak

Med hjemmel i artikkel 94 nr. 2 i kapitalkravsdirektivet er det fastsatt to kommisjonsforordninger som gjelder godtgjørelse. Kommisjonsforordning 604/2014 fastsetter kvantitative og kvalitative regler som skal brukes for å definere kategorier av ansatte som har arbeidsoppgaver med vesentlig påvirkning på foretakets risikoprofil. Anvendelsen av kommisjonsforordningen er nærmere omtalt i rundskrivets punkt 3.1. Kommisjonsforordning 527/2014 fastsetter regler for hvilke type instrumenter som i tilstrekkelig grad reflekterer foretakets kredittkvalitet ved fortsatt drift, og er egnet til å bli brukt til variabel godtgjørelse.

Rundskrivet inneholder beskrivelser og presiseringer knyttet til hvilken type godtgjørelser som omfattes av bestemmelsene, unntak fra godtgjørelsesreglene, hvilke ansatte som omfattes og krav til opptjening. Veiledningen beskriver videre krav til styrer og godtgjørelsesutvalg, og det fremkommer at godtgjørelsesordningen skal være skriftlig og i samsvar med foretakets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Kravet til godtgjørelsesutvalg fritar ikke styret for det overordnede ansvaret for håndtering av risikoer som er forbundet med variabel godtgjørelse.

I veiledningens kapittel 3 stilles krav til godtgjørelsesordninger i kredittinstitusjoner og verdipapirforetak. I dette kapittelet gis det veiledning til hvilke ansatte som skal defineres til å omfattes av de særlige kravene, herunder ledende ansatte, andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver. I kapittelet presiseres krav til rapportering, forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse, regler for neddiskontering og metode for fastsettelse av godtgjørelse. I tillegg presiserer Finanstilsynet gjennom veiledningen at utgangspunktet for fastsettelse av variabel godtgjørelse skal være risikjustert resultat. Prosessen for å fastsette godtgjørelsen skal ta høyde for samtlige risikoer som følger av foretakets virksomhet, inklusive kostnader forbundet med nødvendig kapital og likviditet.

Veiledningen stiller også krav til hvilke kriterier som skal legges til grunn for vurderinger av ansattes resultat og til utbetaling av godtgjørelse, herunder regler om tildeling av finansielle instrumenter og regler for utsatt betaling.

Europeiske retningslinjer for godtgjørelsesordninger («Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive» publisert av den europeiske verdipapir- og markedstilsynsmyndigheten (ESMA) den 14. oktober 2016. (ESMA/2016/575)

I guidelines punkt 43 fremkommer det at "The remuneration policy should:

- be in line with the business strategy, objectives, values and interests of the management company,
- not encourage excessive risk taking as compared to the investment policy of the UCITS the management company manages, and
- enable the management company to align the interests of the UCITS and their investors with those of the identified staff that manages such UCITS, and to achieve and maintain a sound financial situation".

Videre presiserer ESMA i kapittel 12 under overskrift 12.1 "The general remuneration policy, including the pension policy" punkt 80 at "The long-term strategy of the management company should include the overall business strategy and quantified risk tolerance levels with a multi-year horizon, as well as other corporate values such as compliance culture, ethics, behavior towards investors of the UCITS it manages, measures to mitigate conflicts of interest etc."

### 1.7. Avgrensning av oppdraget

Vår gjennomgang omfatter kun en gjennomgang av utformingen og implementeringen av prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter knyttet til godtgjørelsesordningen.

Dette innebærer at prosjektet har sett på prosesser og rutiner knyttet til godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter. Andre prosesser eller andre deler av Folketrygdfondets rammeverk for risikostyring og internkontroll utover det overnevnte oppdraget er ikke hensyntatt i dette attestasjonsoppdraget.

Oppdraget omfatter ikke en vurdering av om interessekonflikter som Folketrygdfondet har identifisert er fullstendige og dekkende for Folketrygdfondets virksomhet.

### 1.8. Arbeid utført

Vi har vurdert om prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter, er utformet og implementert i samsvar med målekriteriene.

Vi har påsett:

- Samsvar mellom Retningslinjer for variabel lønn, mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge § 5-2 om retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning, forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven, Finanstilsynets rundskriv 2/20 Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak og ESMA/2016/575
- Samsvar mellom Prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet, mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge § 5-2 om retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning, forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven, Finanstilsynets rundskriv 2/20 Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak og ESMA/2016/575
- Samsvar mellom styrenotatene *Variabel Lønn 2022* og *Rapport om praktisering av godtgjørelsesordninger i Folketrygdfondet i 2022, Variabel lønn – endringer i vilkår 110/21, Variabel lønn fastsetting av kvantitative målkrav* og ovennevnte regelverk.
- Samsvar mellom innhold i referater fra Godtgjørelsesutvalget og ovennevnte regelverk
- Samsvar mellom beregninger for kvantitativ og kvalitativ del av godtgjørelse og ovennevnte regelverk

For å vurdere Folketrygdfondets utforming og implementering av rammeverket for godtgjørelse har vi gjennomført følgende handlinger:

- Gjennomgått styrende dokumenter og annet relevant skriftlig materiale. Disse dokumentene omfatter retningslinjer, rutiner, egenvurderinger og styredokumenter.

- Rettet forespørsler til og avholdt møter med ledende ansatte i Folketrygdfondet hvor det er redegjort for utforming av prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering.
- Foretatt en overordnet gjennomgang av Folketrygdfondets prosess for gjennomføring av godtgjørelsesordningen, herunder prosess for målfastsettelse, rapportering og evaluering av måloppnåelse.

## 2. Folketrygdfondets prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering, samt andre rammeverk og/eller prosesser for å unngå og /eller håndtere interessekonflikter

### 2.1. Godtgjørelsesordning

Dokumentene *Retningslinjer for variabel lønn* og *Prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet* beskriver Folketrygdfondets godtgjørelsesordning og gjennomføring av denne.

I henhold til *Prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet* skal administrerende direktør fastsette nærmere retningslinjer for fast og variabel lønn i overensstemmelse med disse prinsippene, forskrift til verdipapirfondloven, og i samsvar med og innenfor de rammer som følger av statens retningslinjer for lederlønn. Godtgjørelsesordningen for ansatte skal bidra til at Folketrygdfondet når sine kortsiktige og langsiktige mål, herunder meravkastning for Statens pensjonsfond Norge. Videre fremkommer det av prinsippene at det er viktig for Folketrygdfondet å kunne ha godtgjørelsesordninger som bidrar til å beholde og videreutvikle gode medarbeidere, og å tiltrekke medarbeidere med den kompetanse som Folketrygdfondet til enhver tid trenger. Prinsippene gir også beskrivelse av godtgjørelsesutvalget og dets plikter, at det skal gjennomføres årlig vurdering av praktisering av godtgjørelsesordningen, at ansatte skal grupperes etter arbeidsoppgaver for kalibrering av prestasjonskrav og at det skal fastsettes mål og målkrav på overordnet- og individnivå. Prinsippene fastsetter i tillegg grenser for omfang av variabel lønn, krav til beslutninger vedrørende måloppnåelse og regler knyttet til utbetaling.

I henhold til *Retningslinjer for variabel lønn* skal administrerende direktør være overordnet ansvarlig for å fastsette individuelle kvalitative og kvantitative mål, og innstille overfor styret på utbetaling av variabel lønn i tråd med *Prinsipper for godtgjøring av ansatte* med tilhørende retningslinjer. Det fremkommer fra retningslinjene at ordningen for variabel lønn gjelder generelt for Folketrygdfondet og at den ikke er en del av den enkelte ansattes arbeidsavtale. Variabel lønn inngår som en del av godtgjørelsesordningene i Folketrygdfondet i samsvar med personalstrategien fastsatt av administrerende direktør. Videre fastsetter retningslinjene at mål for opptjening av variabel lønn skal være basert på Folketrygdfondets virksomhetsplan og skal bidra til at ansattes fokus er rettet mot gjennomføring av virksomhetsplanen. Overordnede kvantitative og kvalitative mål for kommende år fastsettes etter vedtagelse av virksomhetsplanen for Folketrygdfondet. Retningslinjene beskriver videre prinsipper for gruppering av ansatte, kriterier for deltakelse i ordningen, regler for avkortning og prinsipper for grunnlagsberegning. Retningslinjene beskriver også kriterier for kvalitative og kvantitative mål, metode for beregning av meravkastning, grenser for variabel lønn, innhold og bruk av målkontrakt, prinsipper for vurdering av måloppnåelse og prinsipper for opptjening og utbetaling av variabel lønn. Retningslinjene beskriver i tillegg prinsipper for utbetaling fra bonusbank, prinsipper for justering av bonusbank og regler knyttet til fratredelse.

Når det gjelder fastsettelse av mål er det i prinsippene spesifisert at administrerende direktør skal sette mål for den enkelte ansatte. For ansatte som rapporterer til administrerende direktør, skal innstilling om mål fremlegges overfor godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget innstiller overfor styret på mål for ansatte som rapporterer til administrerende direktør.

Når det gjelder vurdering av måloppnåelse er det styrets beslutning om overordnede mål for opptjening og utbetaling av variabel lønn er oppnådd iht. innstilling fra administrerende direktør. Måloppnåelse for den enkelte ansatte fastsettes av administrerende direktør. I henhold til *Retningslinjer for variabel lønn* er det den enkelte leder som skal vurdere måloppnåelse, foreta beregninger, utarbeide dokumentasjon, og avgi innstilling om opptjening av variabel lønn for underordnede.

For ansatte som rapporterer til administrerende direktør, skal innstilling om måloppnåelse fremlegges overfor Godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget innstiller overfor styret på måloppnåelse for ansatte som rapporterer til administrerende direktør.

Styret beslutter om overordnede mål for opptjening og utbetaling av variabel lønn er oppnådd iht. innstilling fra administrerende direktør.

Vi har underveis i vårt arbeid blitt kjent med at det ikke foreligger retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter knyttet til godtgjørelsesordningen og har anbefalt overfor Folketrygdfondet å:

- kartlegge potensielle interessekonflikter knyttet til godtgjørelsesordningen
- dokumentere identifiserte mulige interessekonflikter som kan oppstå
- utarbeide skriftlige retningslinjer for å håndtere interessekonflikter som bør omfatte blant annet angivelse av de forhold som kan medføre interessekonflikter og angivelse av rutiner som skal følges og tiltak som skal iverksettes for å håndtere slike interessekonflikter.

Som en følge av anbefalingene har revisor 18.11.22 mottatt utkast til styrenotat for endrede prinsipper for godtgjørelse og endrede retningslinjer for variabel lønn, som ble vedtatt av styret 15.12.2022. De endrede retningslinjene ble vedtatt av administrerende direktør 15.11.22. Begge endringene er relatert til identifisering og håndtering av interessekonflikter.

Følgende nytt punkt er foreslått tillagt i Prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet:

## 2.5 Interessekonflikter

*Administrerende direktør skal fastsette retningslinjer for hvordan mulige interessekonflikter knyttet til variabel lønn skal håndteres. Hensynet til absolutt avkastning og velfungerende markeder skal hensyntas også der relativ avkastning kan påvirkes negativt. Om og hvordan eventuelle interessekonflikter er håndtert i de konkrete tilfellene skal omtales i administrasjonens skriftlige rapport om praktisering av godtgjørelsesordningen.*

Administrerende direktør har vedtatt følgende tillegg under punkt 4.1 i *Retningslinjer for variabel lønn*:

*Adm. direktør skal påse at målet om høyest mulig avkastning og hensynet til velfungerende markedet ivaretas, selv om kvantitative mål er relatert til meravkastning. Blant annet skal vår eierskapsutøvelse utøves i tråd med våre prinsipper uavhengig av om vi er over- eller undervektet i et selskap. Eventuelle andre interessekonflikter skal identifiseres og må vurderes konkret, men hensynet til absolutt avkastning og velfungerende markeder skal tillegges vekt i en samlet vurdering. Følgende mulige interessekonflikter krever særskilt vurdering av blant annet:*

- *Ved overtakelsestilbud, å arbeide for sikre at vi oppnår best mulig pris,*
- *Ved selskapshendelser som oppkjøp, fusjoner, fisjoner mv, å arbeide en god pris og best mulig samlet løsning,*
- *Ved indeksenderinger, å sikre god risikostyring og hensynta tilgjengelig likviditet*

*De konkrete interessekonfliktene skal omtales i administrasjonens skriftlige rapport om praktisering av godtgjørelsesordningen.*

## 2.2. Relevant rapportering

Folketrygdfondets *Prinsipper for godtgjøring av ansatte* og *Retningslinjer for variabel lønn* beskriver krav til rapportering knyttet til godtgjørelsesordningen. Dokumentene beskriver i tillegg prosessene som ligger til grunn for rapporteringen.

*I henhold til Prinsipper for godtgjøring av ansatte* skal styret hvert år foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen i Folketrygdfondet og det skal utarbeides en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen.

I henhold til endrede *Retningslinjer for variabel lønn (endret 15.11.22)* skal administrasjonens skriftlige rapport om praktisering av godtgjørelsesordningen inneholde omtale av eventuelt identifiserte interessekonflikter knyttet til godtgjørelse.

### 3. Konklusjon

Vår konklusjon er basert på forholdene som er beskrevet i denne uttalelsen. Kriteriene vi har brukt som grunnlag for vår mening er beskrevet i punkt 1.6.

Etter vår mening er Folketrygdfondets prinsipper og retningslinjer for godtgjørelsesordning og relevant rapportering i det alt vesentlige utformet i samsvar med mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond Norge § 5-2 om retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning, forskrift 21. desember 2011 nr. 1467 til verdipapirfondloven §§ 2-33 – 2-39, Finanstilsynets rundskriv 2/20 Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak og ESMA/2016/575, samt implementert slik det er utformet per i dag.

Oppdraget omfatter ikke en vurdering av hvorvidt prinsipper og retningslinjer etterlevs over tid. Vår konklusjon omfatter kun de områdene som defineres av målekriteriene.

Oslo, 23. desember 2022  
KPMG AS

Geir Moen  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)

### Appendix: Referanser og vurderingsgrunnlag

#### Folketrygdfondets styrende dokumenter

- Retningslinjer for variabel lønn
- Prinsipper for godtgjøring av ansatte i Folketrygdfondet
- Variabel Lønn 2022 – styrenotat
- Rapport om praktisering av godtgjørelsesordninger i Folketrygdfondet i 2022
- Variabel lønn – endringer i vilkår 110/21 – styrenotat
- Variabel lønn fastsetting av kvantitative målkrav og ovennevnte regelverk -styrenotat
- Referat – Godtgjørelsesutvalget
- Beregninger for kvantitativ og kvalitativ del av godtgjørelse
- Årsrapport 2021

Forskrift om risikostyring og internkontroll

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".  
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Geir Moen

### Partner

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: 9578-5999-4-2322213

IP: 80.232.xxx.xxx

2022-12-23 17:13:43 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

#### Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>