



SFDR Art 5 dokument - GODTGJØRELSE

NÆRINGSEIENDOM



Godtgjørelsesordning for DNB Næringseiendom AS

Dette dokumentet beskriver godtgjørelsesordningen for DNB Næringseiendom AS (DNB NE), herunder hvordan bærekraftsrisiko ivaretas ved fastsettelse av godtgjørelse. Med bærekraftsrisiko menes i denne sammenheng miljømessige, sosiale eller ledelsesmessige forhold som kan medføre en vesentlig innvirkning på verdien av investeringer.

Godtgjørelsesordningen er etablert i samsvar med offentliggjøringsforordningen (SFDR EU 2019/2088) art 5. Det stilles i tillegg krav etter DNB sine egne retningslinjer.

Generelt om godtgjørelse og bærekraftsrisiko

I DNB NE verdsettes og belønnes medarbeidere basert på ansvar, prestasjoner og atferd. Godtgjørelsesordningen gjenspeiler DNB NE's mål om god eierstyring og selskapsledelse samt langsiktig og bærekraftig verdiskaping for både aksjonærer og investorer.

DNB NE har som mål å sikre en god og effektiv risikostyring gjennom blant annet å sette mål, kommunisere disse målene til ansatte samt følge opp at målene nås. Det settes ulike mål, herunder mål knyttet til bærekraftig verdiskaping og mål for håndtering av bærekraftsrisiko. DNB NE har inkludert bærekrafts risiko i godtgjørelsesordningen som gjelder for enkelte ansatte i selskapet.

Bærekraftsrisiko er innarbeidet i prosesser, herunder i investeringsprosesser, og hensyntas ved vurdering av godtgjørelse til den enkelte ansatte. Måloppnåelse både innenfor bærekraftsarbeidet og arbeidet med bærekraftsrisiko vektlegges. Godtgjørelsesordningen i DNB NE består av fastlønn og variabel godtgjørelse.

Fast lønn

Fastlønn er basert på den enkelte ansattes bakgrunn og erfaring, og fastsettes ut fra en markedsmessig vurdering. Fastlønnen i DNB NE skal være tilstrekkelig høy til at selskapet kan unnlate å utbetale variabel godtgjørelse. Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse

DNB-konsernet har en ordning for konsernbonus fastsatt i DNBs Konserninstruks for konsernbonus, og en ordning for individuell godtgjørelse. Individuell godtgjørelse og konsernbonus er alternative ordninger og ingen ansatte mottar begge deler.

Konsernbonus

Variabel godtgjørelse fastsettes årlig av styret i DNB NE etter behandling i DNB-konsernets kompensasjonsutvalg. Konsernbonusen beregnes ut fra resultater fra en rekke kriterier som i all hovedsak gjenspeiler målene i konsernstrategien «The Guide».

Individuell godtgjørelse

Tildeling av individuell godtgjørelse skjer ut fra en helhetlig vurdering av prestasjoner og adferd. Ved vurdering av resultater skal det tas hensyn til risiko og det skal ikke stimuleres til overdreven risikotakning eller motvirke samfunnsansvarlig forretningsdrift, herunder krav til bærekraft og krav som er fastsatt i Code of Conduct for DNB. Atferd som bygger ønsket kultur knyttet til prestasjoner, utvikling, bærekraft, samhandling, kompetansedeling og fleksibilitet skal verdsettes. På individnivå er det et bærende prinsipp at belønning skal baseres på helhetlige vurderinger av medarbeiderens bidrag til oppnåelse av selskapets og den enkeltes mål.

Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering og/eller kontrolloppgaver inngår ikke i ordningen for variabel godtgjørelse.

ENDRINGSLOGG

DATO	VERSJONSNUMMER	KOMMENTAR
22. desember 2022	Versjon 1.0	
26. juni 2023	Versjon 1.1	
1.juli 2024	Versjon 1.2	