

ARBEIDSAVTALE

av 27. mai 2020, som justert pr. 1. desember 2020

Denne avtalen («**Avtalen**») er inngått mellom

- (1) Norges Bank, Bankplassen 2, Postboks 1179 Sentrum, 0107 Oslo, Norge, org.nr. 937 884 117, («**Norges Bank**» eller «**Arbeidsgiveren**»), og
- (2) Nicolai Tangen, født 10.08.66 («**Tangen**» eller «**Arbeidstakeren**»)
(felles benevnt «**Partene**»)

1. STILLINGEN

- 1.1 Nicolai Tangen tilsettes som daglig leder for Norges Bank Investment Management («**NBIM**») med virkning fra 1. september 2020, eller fra en annen dato etter nærmere avtale mellom Partene («**Tiltredelsestidspunktet**»).
- 1.2 Stillingen er på åremål for fem år og opphører fem år etter at Arbeidstakeren har tiltrådt stillingen («**Opphørstidspunktet**»). Norges Banks hovedstyre kan etter utlysning og søknad beslutte eventuell forlengelse av åremålet med inntil fem år, jf. lov om Norges Bank og pengevesenet mv. («**Sentralbankloven**») § 2-13.

2. ARBEIDET

- 2.1 Arbeidet omfatter daglig ledelse av NBIM og skal følge retningslinjer og pålegg fra hovedstyret. Den daglige ledelsen omfatter ikke saker som etter virksomhetens forhold er av uvanlig art eller stor betydning. For øvrig vises det til den til enhver tid gjeldende stillingsinstruks slik den er fastsatt av hovedstyret.
- 2.2 Arbeidstakeren kan også bli satt til andre oppgaver, herunder virke som styremedlem i enhver av Norges Banks selskaper etter pålegg fra hovedstyret.

3. ARBEIDSSTED

- 3.1 Arbeidssted er Norges Banks hovedkontor, for tiden på Bankplassen 2, 0151 Oslo, Norge. Stillingen innebærer reisevirksomhet.

4. VILKÅR FOR ANSETTELSE

- 4.1 Arbeidstakerens tiltredelse er betinget av
 - a) tilfredsstillende verifikasjon av all informasjon som er oppgitt under rekrutteringsprosessen, herunder detaljer knyttet til arbeidshistorikk, utdanning og akademiske resultater,
 - b) endelige avtalte og avgitte erklæringer fra tredjeparter som angitt i vedlegg 2 (Contractual Undertakings by Third Parties) til arbeidsavtalen.

4.2 For det tilfelle at betingelsene i pkt. 4.1 ikke er oppfylt før Tiltredelsestidspunktet, kan ethvert tilbud om ansettelse trekkes tilbake og denne avtalen trer ikke i kraft.

4.3 Arbeidstakerens ansettelse er videre betinget av

- a) tilfredsstillende resultater fra kredittsjekk og vandelssjekk i form av politiattest etter Sentralbankloven § 2-15 (3),
- b) aksept av, samt etterlevelse av, vilkår fastsatt av hovedstyret knyttet til organisasjonsstruktur og relasjoner til AKO-systemet, inkludert AKO Foundation, herunder om hans roller og formuesforvaltning for øvrig, se vedlegg 1 (Amended and Restated Agreement of Undertaking by Nicolai Tangen) til arbeidsavtalen, og
- c) opprettholdelse av den sikkerhetsklarering som er nødvendig for stillingen til enhver tid, som for tiden er "STRENGT HEMMELIG" / "COSMIC TOP SECRET".

4.4 For det tilfelle at det når som helst etter ansettelsen foreligger brudd på, eller han ikke lenger oppfyller betingelsene i, punkt 4.3, kan dette lede til oppsigelse av Arbeidstakeren.

5. ARBEIDSTID

5.1 Normal arbeidstid i NBIM er for tiden 37,5 timer per uke, eksklusiv en pause per dag på 30 minutter. Stillings karakter tilsier imidlertid at arbeid utover normalarbeidstid må påregnes. Arbeidstakeren har rett til, og ansvar for, å disponere sin egen arbeidstid, herunder til å foreta nødvendige tilpasninger av denne i den utstrekning det foreligger behov for dette.

6. LØNN OG ANDRE YTELSER

6.1 Den årlige lønnen er fastsatt til kr 6 650 000. I juni måned erstattes lønnsutbetaling med opptjente feriepengene, forutsatt at det foreligger slik opptjening.

6.2 Lønnsutbetaling finner sted den 15. dagen i hver måned om ikke annet er særskilt avtalt. Betaling skjer over bankkonto. Fastlønnen vurderes regulert årlig, første gang i 2021.

7. TREKK I LØNN

7.1 Norges Bank har rett til å foreta trekk i lønn i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-15 herunder også eventuell feriegodtgjørelse. I tillegg kan det foretas trekk i lønn i følgende tilfeller:

- a) Forhåndsbetalt beløp til folketrygden, skatteetaten eller andre institusjoner, foretatt under forutsetning av at Norges Bank ville bli refundert beløpet, og ingen refusjon blir gitt,
- b) krav som følge av Arbeidstakerens besittelse eller bruk av eiendom som tilhører Norges Bank,
- c) i tilfeller der forhåndsutbetaling for reise overstiger kostnadene med reisen, eller refusjon av utgifter,
- d) kostnader forbundet med privat bruk av mobilabonnement i samsvar med Norges Banks policy til enhver tid, og
- e) tilbakebetaling av utestående lån til Norges Bank

8. PENSJON OG FORSIKRINGSORDNING

- 8.1 Fra Tiltredelsestidspunktet blir Arbeidstakeren tilsluttet Norges Banks til enhver tid gjeldende forsikrings- og pensjonsordning.

9. REISE OG REISEGODTGJØRELSE

- 9.1 Arbeidstakeren vil få dekket alle nødvendige kostnader i forbindelse med reise i henhold til Norges Banks til enhver tid gjeldende reisepolicy.

10. LØNN UNDER SYKDOM

- 10.1 Lønn under sykdom følger de til enhver tid gjeldende retningslinjer i Norges Bank i den utstrekning disse er mer gunstige enn det som følger av denne Avtalen og lov eller forskrifter.

11. FERIE

- 11.1 Feriefritid og feriegodtgjørelse ytes etter ferieloven, likevel slik at Norges Bank praktiserer fem ferieuker. Feriepenger utbetales med 12 %.

12. VERV OG ANNET ARBEID

- 12.1 Arbeidstakeren kan ikke uten Norges Banks skriftlige forhåndssamtykke påta seg, lønnet eller ulønnet, verv eller annet arbeid for egen eller andres regning. Arbeidstakeren erkjenner at hans mulighet til å ha eksterne roller og eierinteresser er begrenset som følge av rollen som daglig leder av NBIM og Norges Banks til enhver tid gjeldende retningslinjer. Se ellers vedlegg 1 som vist til i punkt 4.3 b).
- 12.2 Under arbeidsforholdets gang har Arbeidstakeren plikt til å melde fra til hovedstyret om tilbud om stillinger som Arbeidstakeren vurderer å akseptere. Tilsvarende meldeplikt gjelder ved tilbud om verv og planer om oppstart av næringsvirksomhet.
- 12.3 For øvrig gjelder vanlig lojalitetsplikt under arbeidsforholdets gang.

13. IMMATERIELLE RETTIGHETER

- 13.1 Immaterielle rettigheter skal i denne Avtalen forstås som enhver registrerbar eller ikke-registrerbar norsk immateriell rettighet, inkludert, men ikke begrenset til opphavsrett, varemærkerett, patentrett og designrett/mønsterrett. I tillegg omfattes informasjon eller informasjonssammenstillinger som må anses som en bedriftshemmelighet eller som er resultatet av en arbeidsinnsats fra Norges Banks ansatte, herunder men ikke begrenset til, erfaringsarkiv for faglige utredninger, dokumentmaler/dokumentstandarder, Norges Banks digitale løsninger, eller kursmateriell.
- 13.2 Unntatt fra termen immaterielle rettigheter er alminnelig fagkunnskap som ikke er blitt redusert til konkret form, fremgangsmåte eller forretningskonsept.

- 13.3 Hvis ikke annet er skriftlig avtalt er Norges Bank den eksklusive eiere av alle immaterielle rettigheter i sin virksomhet, inkludert, men ikke begrenset til slike immaterielle rettigheter som er redusert til en konkret form lagret i fysiske eller digitale dokumentarkiv (inkludert, men ikke begrenset til, Sharepoint, DNA eller annet erfaringsarkiv), eller fremgangsmåter og/eller forretningskonsepter som ligger i Norges Banks digitale produkter.
- 13.4 Enhver immateriell rettighet som genereres av Arbeidstakeren for Norges Bank uavhengig av tidspunkt og sted, samt enhver immateriell rettighet generert av Arbeidstakeren som bygger på Norges Banks immaterielle rettigheter, skal automatisk og uten formkrav overdras til Norges Bank på det tidspunkt den aktuelle informasjonen er generert. Det samme gjelder immaterielle rettigheter opprettet eller utviklet av Arbeidstakeren løpet av tolv måneder etter Opphørstidspunktet, hvis opprettelsen eller utviklingen er direkte relatert til Arbeidstakerens oppgaver i løpet av de siste tolv månedene av ansettelsen.
- 13.5 Som eier har Norges Bank en eksklusiv rett til å utnytte ervervede immaterielle rettigheter på enhver måte, uten noen begrensning i tid, sted, format eller medium. Norges Bank står fritt til å tilpasse seg og videreutvikle de immaterielle rettigheter som etter eget ønske, samt overføre og / eller lisensiere rettighetene til en tredjepart.
- 13.6 Norges Banks immaterielle rettigheter kommer i tillegg til enhver beskyttelse Norges Bank måtte ha i kraft av konfidensialitetsklausuler, og kan kun benyttes innenfor rammene av ansettelsesforholdet.
- 13.7 Arbeidstakeren vil utføre oppgavene som er nødvendige for at Norges Bank skal beskytte og utnytte de ervervede immaterielle rettigheter, både under og etter Opphørstidspunktet, herunder bidra til utarbeidelse og signering av dokumenter som gjelder Norges Banks registrering av rettigheter i enhver jurisdiksjon.
- 13.8 Denne bestemmelsen erstatter reglene i arbeidstakeroppløsningsloven med mindre annet følger av annen lov eller forskrifter. Denne bestemmelsen skal ikke utgjøre en begrensning av noen ideelle rettigheter etter åndsverkloven § 5.

14. KONFIDENSIALITET

- 14.1 Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Norges Bank, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det man i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om banken eller andres forretningsmessige forhold eller om noens personlige forhold, jf. sentralbankloven § 5-2. Bankens forretningsmessige forhold omfatter også sikkerhetsmessige forhold. Denne plikten gjelder ikke bare utad, men også overfor andre medarbeidere i banken som ikke har tjenstlig behov for opplysningene.
- 14.2 Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet eller annen form for tjeneste opphører. Taushetsbelagte opplysninger må heller ikke utnyttes i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid hos andre.
- 14.3 Enhver som i sitt arbeid eller oppdrag for Norges Bank har eller mottar opplysninger underlagt taushetsplikt, skal beskytte opplysningene forsvarlig ihht. Norges Banks sikkerhetsregelverk. Ingen medarbeider skal aktivt søke taushetsbelagte opplysninger når det ikke er nødvendig for vedkommendes arbeid i banken.

15. OPPSIGELSE

- 15.1 Gjensidig oppsigelsesfrist er tre måneder med mindre annet følger av arbeidsmiljøloven § 15-3. Oppsigelsesfristen løper fra den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

16. EKSTERNE OG INTERNE RETNINGSLINJER MV.

- 16.1 Arbeidstakeren plikter å gjøre seg kjent med og etterleve alle Norges Banks interne prinsipper, retningslinjer, prosedyrer eller annet regelverk slik disse er vedtatt til enhver tid. Arbeidstakeren vil med dette etterleve Norges Banks etiske regelverk, inntatt som vedlegg 4 til Avtalen.

17. KARANTENE

- 17.1 Som virksomheten øverste leder frasier Arbeidstakeren seg rettighetene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A mot kompensasjon i form av etterlønn ved fratreden jf. aml. § 14 A-5. Ved oppsigelse fra Norges Bank eller ved ordinært utløp av åremålsperioden utgjør kompensasjonen 6 månedslønner. Ved Arbeidstakerens oppsigelse utgjør kompensasjonen tre månedslønner som følge av de restriksjoner han påtar seg under punkt 17.2. Kompensasjonen utbetales som månedlige utbetalinger, hvorav første utbetaling finner sted måneden etter faktisk fratreden. Eventuell ny inntekt fra ny arbeidsgiver kommer til fradrag i kompensasjonen. Kompensasjonen kommer ikke til utbetaling for det tilfellet at Norges Bank har gitt skriftlig forhåndssamtykke til fritak fra karantenebegrensningene i punkt 17.2.
- 17.2 I en periode på seks måneder etter faktisk fratreden, og uten hensyn til av hvilken grunn arbeidsforholdet avsluttes, er Arbeidstakeren, uten Norges Banks skriftlige forhåndssamtykke, uberettiget til å være ansatt i, yte tjenester til eller ha verv i virksomhet som naturlig har, eller kan ventes å få, kontakt med arbeidsoppgaver eller ansvarsområder tilhørende daglig leder av NBIM (karantene). Arbeidstakeren skal i samme periode avstå fra å være ansatt i, yte tjenester til eller ha verv i selskaper i AKO-systemet, inkludert i selskaper som er «corporate member» i AKO Capital LLP, så langt ikke annet er eller blir avtalt med Norges Bank. Arbeidstakeren skal i nevnte periode på seks måneder også etterleve Plasseringsrammene som fastsatt av sentralbanksjefen 25. oktober 2020 for investeringer i finansielle aktiva, samt for øvrig etterleve Amended and Restated Agreement of Undertaking by Nicolai Tangen, jf. punkt 4.3 (b).
- 17.3 I en periode på ett år etter faktisk fratreden, og uten hensyn til av hvilken grunn arbeidsforholdet avsluttes, skal Arbeidstakeren avstå fra å direkte eller indirekte, påvirke noen av Norges Banks ansatte til å avslutte sitt ansettelsesforhold.
- 17.4 Arbeidstakerens meldeplikt etter punkt 12.2 gjelder tilsvarende så lenge han er omfattet av karantene etter punkt 17.2.
- 17.5 Hvis Arbeidstakeren opptrer i strid med karantenen eller bryter meldeplikten, kan hovedstyret kreve at det kontraktsstridige forholdet opphører umiddelbart og at det betales en konvensjonalbot tilsvarende inntil seks måneders lønn til Norges Bank.

18. GENERELT

- 18.1 Ved inngåelsen av denne kontrakten erkjenner Arbeidstakeren at Arbeidstakeren ikke kommer i brudd med noen andre avtaler med noen andre virksomheter eller personer, inkludert, men ikke begrenset til, enhver restriksjon som måtte påligge ham fra hans tidligere arbeidsforhold som vil kunne forhindre Arbeidstakeren i å tiltre denne Avtalen.
- 18.2 Forøvrig gjelder de tilsettingsvilkår som er gitt i den til enhver tid gjeldende personalhåndbok, med de begrensninger som ligger i Avtalen.

19. TVISTER


- 19.1 Enhver tvist knyttet til denne avtalen skal avgjøres etter norsk rett.
- 19.2 Partene skal søke å løse tvister med forhandlinger. Forhandlingsmøte skal avholdes innen 14 dager etter at krav om forhandlinger ble mottatt av den annen part. Dersom forhandlingene ikke fører frem innen en måned fra første forhandlingsmøte ble avholdt, skal tvisten løses ved de ordinære domstoler med Oslo som avtalt verneeting.

* * *

Denne Avtalen foreligger i 2 – to – eksemplarer hvorav Partene beholder hvert sitt.

Oslo, 1. desember 2020

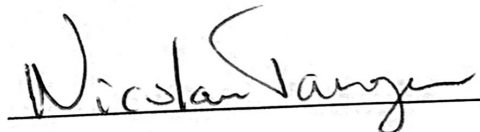
Norges Bank



Øystein Olsen

Sentralbanksjef

Arbeidstakeren



Nicolai Tangen

Vedlegg:

1. Amended and Restated Agreement of Undertaking by Nicolai Tangen related to his employment as CEO NBIM, dated 1. December 2020
2. Deed of Undertaking by AKO Foundation
3. Hovedstyrets etiske prinsipper