

Arbeidsavtale

Denne avtalen ble inngått den 28.08.2025 mellom

- (1) **Norges Bank**, org.nr. 937 884 117 ("**Norges Bank** eller **Arbeidsgiver**"); og
- (2) **Nicolai Tangen**, fødselsdato 10.08.66 ("**Arbeidstaker**")

Denne avtalen med vedlegg ("**Avtalen**") gir informasjon om de betingelser som gjelder for Arbeidstaker ved tiltredelse.

1. Stillingen

Arbeidstaker er i dag ansatt på åremål som daglig leder for Norges Bank Investment Management («**NBIM**») frem til 31. august 2025. Avtalen her gjelder ansettelse som daglig leder for NBIM for nytt åremål med virkning fra 1. september 2025

Stillingen er for fem år og opphører fem år etter at Arbeidstakeren har tiltrådt stillingen («**Opphørstidspunktet**»).

2. Arbeidet

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.

Arbeidstakeren kan også bli satt til andre oppgaver, herunder virke som styremedlem i enhver av Norges Banks selskaper etter pålegg fra hovedstyret.

3. Arbeidsstedet

Arbeidssted for stillingen er for tiden Norges Banks lokaler i Bankplassen 2, Oslo. Arbeidssted kan etter rimelig varsel endres av Arbeidsgiver innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk. Stillingen innebærer reisevirksomhet.

4. Tariffavtale

Norges Bank er for tiden bundet av følgende tariffavtaler, som er relevante for Arbeidstakers stilling: arbeidsgiverforeningen Spekter og fagforbundene SAN, YS og LO stat. I tillegg gjelder lokale overenskomster med Akademikerne i Norges Bank, Finansforbundet i Norges Bank og Norsk Tjenestemannslag ("**Tariffavtalene**"). Avtalens henvisninger til Tariffavtalene, gjelder de til enhver tid gjeldende versjoner av tariffavtalene.

Tariffavtalene gjelder så lenge arbeidsgiver er bundet av avtalene og Arbeidstaker er omfattet av avtalenes virkeområde, og skal ikke ha individuell ettervirkning.

5. Vilkår for ansettelse

Arbeidstakers ansettelse er betinget av:

- a) avtalte og avgitte erklæringer fra tredjeparter som angitt i vedlegg 3 til arbeidsavtalen (Contractual Undertakings by Third Parties)
- b) aksept av, samt etterlevelse av, vilkår fastsatt av hovedstyret knyttet til organisasjonsstruktur og relasjoner til AKO-systemet, inkludert AKO Foundation, herunder om Arbeidstakers roller og formuesforvaltning for øvrig, se vedlegg 4 (Agreement of Undertakings by Nicolai Tangen) til arbeidsavtalen, og
- c) opprettholdelse av den sikkerhetsklarering som er nødvendig for stillingen til enhver tid, som for tiden er "HEMMELIG"/ "NATO SECRET" (se punkt 11 under)

For det tilfellet at det når som helst etter ansettelsen foreligger brudd på, eller han ikke lenger oppfyller betingelsene i avsnittet over, kan dette lede til oppsigelse av Arbeidstakeren.

6. Arbeidstid

Normal arbeidstid i NBIM er for tiden 37,5 timer per uke, eksklusive en pause per dag på 30 minutter. Stillingens 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.

Arbeidstaker har imidlertid en ledende stilling. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelder derfor ikke for stillingen med unntak av kravet til en forsvarlig arbeidstidsordning etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), (2) og (4). Det betales ikke kompensasjon for merarbeid eller overtidarbeid. Arbeid utover alminnelig arbeidstid må påregnes.

7. Lønn

Arbeidstakers lønn ved tiltredelse utgjør brutto kr 7 385 000 per år. Lønnen skal vurderes og eventuelt justeres årlig.

Lønnen utbetales til Arbeidstakers oppgitte bankkonto med 1/12 hver måned i henhold til Arbeidsgivers rutiner, for tiden den 15. i hver måned.

Samlet trekk for årets ferie foretas i juni. Samtidig utbetales opptjente feriepenger i henhold til ferielovens bestemmelser.

Hver av partene bærer risikoen for egen skattebelastning for ytelser etter denne Avtalen.

8. Ferie og feriepenger

Arbeidstaker har rett til fem ukers ferie hvert ferieår med en feriepengesats på 12 prosent. Arbeidstakere over 60 år har rett til en ekstra ferieuke, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

Fastsettelsen av tidspunktet for ferie, retten til feriepenger og videre følger ferielovens bestemmelser og de retningslinjene som til enhver tid gjelder i Norges Bank.

9. Trekk i lønn og feriepengar

Ved feilutbetaling av lønn, feriepengar eller andre ytelser fra Arbeidsgiver, har Arbeidsgiver krav på tilbakebetaling. Partene skal varsle hverandre snarest mulig etter at feilutbetalingen oppdages, og Arbeidstaker har plikt å bidra til at feilutbetalte beløp tilbakebetales innen rimelig tid. Arbeidsgiver kan foreta trekk i følgende tilfeller, uten at det er nødvendig å inngå en særlig avtale om trekk i lønn:

- (i) for beløp forskuttet under forutsetning av at Arbeidsgiver mottar refusjon fra trygden e.l. og det ikke ytes slik refusjon;
- (ii) for feriedager;
- (iii) for arbeidstakers egenandel til Norges Banks pensjonsordning, for tiden to prosent

Ovennevnte begrenser ikke Arbeidsgivers rett til å motregne i andre ytelser enn lønn.

10. Verv og annet arbeid

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 er begrenset som følge av rollen som daglig leder av NBIM og Norges Banks til enhver tid gjeldende retningslinjer. Endringer i hans interesser i og tilknytning til AKO-selskaper skal forhåndsgodkjennes. Se ellers vedlegg 6 som vist til i punkt 5.

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.

For øvrig gjelder vanlig lojalitetsplikt under arbeidsforholdet.

11. Sikkerhetsgodkjenning og sikkerhetsklarering

Arbeidstaker skal gjennom hele arbeidsforholdet være sikkerhetsgodkjent etter Norges Banks utfyllende retningslinjer for personellsikkerhet.

Din ansettelse er også betinget av at du søker om, mottar og opprettholder den nødvendige sikkerhetsklareringen som til enhver tid gjelder for stillingen, for tiden «HEMMELIG».

Hvis du under ansettelsen skulle miste sikkerhetsklareringen, kan dette føre til endring av oppgaver eller avslutning av arbeidsforholdet

12. Immaterielle rettigheter

Immaterielle rettigheter skal i denne Avtalen forstås som enhver registrerbar eller ikke-registrerbar norsk immateriell rettighet, inkludert, men ikke begrenset til opphavsrett, varemerkerett, 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/dokumentstandarter, Norges Banks digitale løsninger, eller kursmateriell.

Unntatt fra termen immaterielle rettigheter er alminnelig fagkunnskap som ikke er blitt redusert til konkret form, fremgangsmåte eller forretningskonsept. Hvis ikke annet er skriftlig avtalt er Norges Bank den eksklusive eier 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.

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.

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.

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.

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.

Denne bestemmelsen erstatter reglene i arbeidstakeroppfinnelsesloven med mindre annet følger av annen lov eller forskrifter. Denne bestemmelsen skal ikke utgjøre en begrensning av noen ideelle rettigheter etter åndsverkloven § 5.

13. Taushetsplikt

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.

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.

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.

14. Oppsigelse

Det gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder, eller slik forlenget frist som følger av ufravikelige regler i arbeidsmiljølovens § 15-3. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i

måneden etter at oppsigelsen fant sted. Ved avslutning av arbeidsforholdet skal partene følge reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15, herunder § 15-1, § 15-4 og § 15-13a.

Arbeidstaker skal ved oppsigelsestidens utløp tilbakelevere alle dokumenter og eiendeler tilhørende Norges Bank som Arbeidstaker besitter eller på annen måte har kontroll over.

15. Norges Banks regler, personalhåndbok mv.

Arbeidstaker skal gjøre seg kjent med og etterleve Norges Banks til enhver tid gjeldende interne regler, personalhåndbok og øvrige styrende dokumenter og instruksjoner. Norges Bank skal behandle personopplysninger om Arbeidstaker som nærmere beskrevet i Arbeidsgivers til enhver tid gjeldende personvernrutiner.

Arbeidstaker skal også i forbindelse med ansettelsen signere en erklæring om at arbeidstaker har lest og forstått innholdet av Norges Banks etiske retningslinjer

16. Karantene

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 i punkt 16 andre avsnitt. 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 avsnittet under.

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, så langt ikke annet er eller blir avtalt med Norges Bank. Arbeidstakeren skal i nevnte periode på seks måneder også opprettholde ordningen med porteføljeforvaltning av egen formue, samt for øvrig etterleve Deed of Undertaking by Nicolai Tangen, jf. punkt 5.

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.

Arbeidstakerens meldeplikt etter punkt 10 gjelder tilsvarende så lenge han er omfattet av karantene etter punkt 16 andre avsnitt.

Hvis Arbeidstakeren opptrer i strid med karantenen eller bryter meldeplikten, kan hovedstyret kreve at det kontaktstridige forholdet opphører umiddelbart og at det betales en konvensjonalbot tilsvarende inntil seks måneders lønn til Norges Bank.

17. Personalpolitikk og endringsadgang

Arbeidsgivers personalpolitikk vil over tid kunne utvikles og endres, blant annet på grunn av markedssituasjonen og samfunnsutviklingen. Informasjon i Avtalen om betingelser som gjelder på

ansettelsestidspunktet, begrenser ikke Arbeidsgivers alminnelige rett til ensidig å utvikle, endre eller avvike gjeldende betingelser.

18. Vedlegg

På ansettelsestidspunktet gjelder følgende vedlegg som del av Avtalen:

- Vedlegg 1: Overview of benefits
- Vedlegg 2: Etiske prinsipper for ansatte i Norges Bank
- Vedlegg 3: Contractual Undertakings by Third Parties
- Vedlegg 4: Amended and Restated Agreement of Undertakings by Nicolai Tangen, 13 April 2021

Vedlegg 1 og 2 gir kun informasjon om for tiden gjeldende ordninger og etiske prinsipper i Norges Bank, og kan ensidig utvikles, endres eller avvikes av Norges Bank, med mindre noe annet følger av lov eller Tariffavtalene. Det kan også følge særlige plikter for Arbeidstaker av vedleggene.

19. Tvister

Uenighet om forståelsen av Avtalens bestemmelser forutsettes primært løst i minnelighet mellom partene. For øvrig gjelder norsk rett og norsk verneeting.

Denne Avtalen foreligger i 2 – to – eksemplarer, ett eksemplar til hver av partene

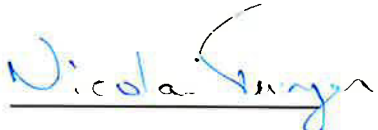
For Arbeidsgiver

Signatur: 

Navn: Ida Wolden Bache

Dato: 28/8 - 25

For Arbeidstaker

Signatur: 

Navn: Nicolai Tangen

Dato: 28/8 - 25