

Retningslinjer for Lederlønnspolitik for Norsk Tipping

Vedtatt i styret i Norsk Tipping den 23. mars 2022

1. FORMÅL

1.1. Overordnede føringer

Selskapet skal følge allmennaksjeloven (asal) § 6-16a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, § 6-16b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-11-2730)

Retningslinjer i samsvar med asal § 6-16a og forskriften skal legges frem for godkjenning for ordinær generalforsamling fra og med 2022.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Dersom generalforsamlingen ikke godkjenner retningslinjene, skal ytelse utbetales i samsvar med gjeldende godkjente retningslinjer, eller om slike ikke finnes, i samsvar med selskapets praksis. Styret skal senest ved neste generalforsamling fremme forslag til retningslinjer.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen og resultatet av generalforsamlingens avstemming samt dato skal uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside. Det samme gjelder rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer jf. asal § 6-16 b.

Ved etablering, revidering og gjennomføring av retningslinjene er styrets kompensasjonsutvalg saksbehandlende organ. Endrede retningslinjer legges fram for styret for behandling forut for behandling og godkjenning av generalforsamlingen. For å unngå interessekonflikter skal eventuelle saker som vedrører styrets kompensasjon legges fram for generalforsamling

1.2. Lederlønn i Norsk Tipping skal være:

- i tråd med selskapets strategi, verdier og selskapets sektorpolitiske rolle
- i tråd med statens retningslinjer for lederlønn,
- eksternt konkurransedyktig, med det formål å tiltrekke og beholde ledende personer som muliggjør oppnåelse av selskapets samfunnsoppdrag og øvrige strategiske mål.
- i tråd med selskapets «Retningslinje for lønn og belønning»
- i samsvar med lovgivning, etablerte prinsipper om god eierstyring og selskapsledelse,
- differensiert basert på ansvar og prestasjoner.

2. VIRKEOMRÅDE

2.1. Retningslinjene gjelder for fremtidige lønns- og kompensasjonsvurderinger av ledende personer i Norsk Tipping, jf. definisjonen i pkt. 3.1.

2.2. Retningslinjene skal være et verktøy for lønnsfastsettelse og skal ikke gi grunnlag for krav fra ledende personer om en viss lønnsutvikling eller krav om benyttelse av beskrevne godtgjørelseselementer.

2.3. Retningslinjen skal gjelde tilsvarende for heleide datterselskaper.

3. DEFINISJONER

- 3.1. Med ledende personer menes ledere i Norsk Tipping på nivå 1 (administrerende direktør) og nivå 2 (personer som rapporterer til administrerende direktør).
- 3.2. Med godtgjørelse menes fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet som følger av Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer §2
- 3.3. Med fastlønn menes årlig grunnlønn og eventuelle faste tillegg iht. innplassering i stillingskategori i Norsk Tipping sitt lønnsystem.
- 3.4. Med variabel lønn menes årlig variabel lønn (bonus). Hvorvidt bonus er pensjonsgivende, følger av den til enhver tid gjeldende lovgivning og interne retningslinjer for pensjon i Norsk Tipping.
- 3.5. Med andre ytelser menes pensjon, forsikring, sluttvederlag (kompensasjon i tilknytning til fratredelse) og andre ytelser og goder.

4. HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE FOR LEDENDE PERSONER

- 4.1. Godtgjørelsen til ledende personer i Norsk Tipping skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.
- 4.2. Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fastlønnen. Andre elementer som kan inngå er pensjons- og forsikringsordninger iht selskapets gjeldende avtaler for øvrige ansatte og andre ordinære personalgoder.
- 4.3. Selskapet benytter ikke resultatbasert lønn eller bonus for ledende personer.
- 4.4. Den samlede godtgjørelsen til den enkelte leder skal ses under ett i vurderingen av om vedkommende har en godtgjørelse i tråd med disse retningslinjene.
- 4.5. Godtgjørelsesordningene skal ikke svekke Norsk Tipping sitt omdømme.
- 4.6. Ledende personer skal som hovedregel ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i selskap hvor Norsk Tipping er majoritetseier, med mindre dette er særskilt besluttet av administrerende direktør etter en konkret vurdering.
- 4.7. Avtaler med ledende personer som er inngått før ikrafttreden av denne politikken kan opprettholdes.
- 4.8. Administrerende direktør skal konsultere kompensasjonsutvalget ved ønske om lønnsjustering for ledende personer på nivå 2 som går ut over de prinsipper som følger pkt 5. og 6.
- 4.9. Hovedvekt på fastlønn bidrar til å redusere eventuelle konflikter mellom selskapets økonomiske bæreevne, langsiktige interesser og forretningsstrategi og den ledende personens privatøkonomiske interesser.
- 4.10. Styret kan, dersom det anses nødvendig, midlertidig fravike retningslinjenes pkt. 5, 6 og 8 dersom det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet. En slik beslutning skal underlegges ordinær styrebehandling.

5. FASTLØNN

- 5.1. Lønnsutviklingen for ledende personer skal som hovedregel følge den alminnelige lønnsutviklingen i selskapet. Dette betyr at den gjennomsnittlige prosentvise lønnsøkningen for ledende personer skal stå i rimelig forhold til den gjennomsnittlige utviklingen for selskapets samlede lønnsmasse.
- 5.2. Den individuelle fastsettelsen av fastlønn til ledende personer skal likevel, i større grad enn for øvrige ansatte i selskapet, reflektere den enkeltes ansvar og prestasjoner. Før lønnsjustering utover den alminnelige lønnsutviklingen i selskapet besluttes av administrerende direktør, skal kompensasjonsutvalget konsulteres («bestefarsprinsippet»).
- 5.3. Prestasjonsvurderingen skal være basert på forhåndsdefinerte mål og gjenstand for en årlig vurdering. Det skal være en klar sammenheng mellom de forhåndsdefinerte målene for den enkelte, og Norsk Tippings mål.
- 5.4. En vurdering av oppnåelsen av årlige definerte mål vil påvirke justeringen av fastlønnen.

6. VARIABEL LØNN

- 6.1. Selskapet inngår ikke avtale om variabel godtgjørelse for ledende personer, ref pkt 4.3
- 6.2. Beslutning om tildeling av engangsbonus / kompensasjon til en eller flere ledere på nivå 2 besluttes av administrerende direktør.
- 6.3. Eventuell innføring av bonusordninger krever endring i retningslinje for lederlønnspolitikk.

7. PENSJONSYTELSE

- 7.1. Pensjonsytelser for ledende personer skal følge samme prinsipper som pensjonsytelser for øvrige ansatte.
- 7.2. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen i de skattefavouriserte kollektive pensjonsordninger i Norge (p.t.12G).
- 7.3. Avtaler med ledende personer som er inngått før ikrafttreden av denne retningslinjen, kan opprettholdes.

8. SLUTTVEDERLAG

- 8.1. I forhåndsavtaler hvor øverste leder i Norsk Tipping eller øverste leder i Norsk Tipping sine datterselskap fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, kan det avtales sluttvederlag i overenstemmelse med arbeidsmiljøloven § 15-16 (2).
- 8.2. Sluttvederlag bør ikke benyttes når lederen har initiert oppsigelsen.
- 8.3. Sluttvederlag for ledende personer som er omfattet av punkt 8.1 bør ikke overstige 12 månedslønner, alternativt kan det benyttes sluttvederlag på nivå, og i henhold til retningslinjer, som følger av de til enhver tid gjeldende virkemiddelpakker i Norsk Tipping.
- 8.4. For andre ledende personer enn øverste leder i Norsk Tipping og øverste leder i Norsk Tipping sine datterselskap kan det ikke inngås forhåndsavtale om sluttvederlag hvor kompensasjon ved fratredelse er endelig fastsatt. Det kan i stedet inngås forhåndsavtale om rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. For slikt sluttvederlag vil retningslinjer i pkt. 8.2 og pkt. 8.3 gjelde tilsvarende.
- 8.5. Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt (lønn) fra næringsvirksomhet som vedkommende leder er aktiv eier av, bør sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den nye årsinntekten. Reduksjon kan først skje etter at gjeldende oppsigelsestid for stillingen er ute.