

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Norsk Tipping

Denne erklæringen bygger på retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015 og er utarbeidet av styret i henhold til selskapets vedtekter § 6.

Nærings- og fiskeridepartementet har 30.4.21 fastsatt oppdaterte retningslinjer, og skriver at «I unoterte selskaper med statlig eierandel vil staten foreslå å fastsette i selskapets vedtekter at allmennaksjelovens bestemmelser om styrets retningslinjer og lønnsrapport skal gjelde for selskapet.» Norsk Tipping legger til grunn at disse bestemmelsene ikke er gjeldene for selskapet, men forventer en oppdatering av vedtektene som reflekterer de oppdaterte retningslinjene på generalforsamlingen i 2022.

Ledende ansatte

Erklæringen gjelder for ledende ansatte slik dette begrepet er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven, og omfatter i 2021 adm. dir og direktører som rapporterer til adm. dir og som er del av selskapets toppledergruppe.

Hovedprinsipper for lederlønnspolitik i NT

Prinsipper for lønn til ledende ansatte i Norsk Tipping og datterselskapene fastsettes av styret. Styret har i 2017 nedsatt et kompensasjonsutvalg som skal gjennomføre årlige evalueringer av administrerende direktørs lønn og betingelser, samt selskapets lederlønnsprinsipper.

Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av toppledergruppen i henhold til de vedtatte lederlønnsprinsippene.

Lederlønn i Norsk Tipping fastsettes ut fra følgende lederlønnsprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men Norsk Tipping skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. For å sikre dette, gjennomføres det årlig lønnsvurdering av sentrale lederstillinger etter sammenligning med stillinger i andre selskaper. Styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte.
- Norsk Tipping skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Norsk Tipping skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Norsk Tippings omdømme.
- Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggssytelser, herunder naturalytelser, etterlønn og pensjonsordninger. Fastlønn skal alltid utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen.
- Lederlønnsordningen skal være transparent, og i tråd med prinsippene for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.
- Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.

- Lønssystemet skal være tilstrekkelig fleksibelt til at det kan gjøres justeringer når behovene endres.
- Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i datterselskaper eller tilknyttede selskaper.

Elementer i lederlønnkompensasjonen

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og tilleggssytelser. Nedenfor omtales de ulike elementene som kan inngå i lederlønnkompensasjonen.

a) Fast grunnlønn

Den faste grunnlønnen er hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledende ansatte i Norsk Tipping. Grunnlønnen skal være konkurransedyktig uten å være lønnsledende. Grunnlønn vurderes normalt en gang i året. Ved ansettelser av ledere benyttes bestefarsprinsippet, som medfører at lederen som fastsetter lønnen skal konsultere sin egen leder før lønnen fastsettes. Ved ansettelser og fastsettelse av lønn til medlemmer av toppledergruppen skal administrerende direktør konsultere styreleder.

b) Naturalytelser

Ledere tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, som for eksempel mobiltelefon, bredbåndstilknytning og aviser.

c) Resultatlønn

Norsk Tipping har ikke bonusordninger for ledende ansatte.

d) Pensjon

Alle ansatte er medlemmer i Statens pensjonskasse.

Administrerende direktør har en pensjonsalder på 67 år. Ordningen gir rettigheter til pensjon med pensjonsgrunnlag på inntil 12 G i samsvar med reglene i Statens Pensjonskasse. Det er ikke avtalt særskilte ordninger utover dette.

Selskapet har i tillegg historiske avtaler om alderspensjon med totalt ni ansatte og tidligere ansatte i ledende stillinger med lønn over 12G som sikrer 66-68 prosent av lønn fra 67 år og andre tilleggssytelser. Denne ordningen ble lukket i 2010, og det inngås ikke lenger tilsvarende avtaler. Av dagens ledende ansatte er det to ansatte som er omfattet av denne ordningen.

e) Etterlønn og sluttvederlag

Ved ufrivillig avgang har administrerende direktør i sin avtale rett til 6 måneders etterlønn. Ved frivillig avgang vil det ikke utbetales sluttvederlag eller etterlønn.

Der det inngås avtaler om etterlønn og sluttvederlag med øvrige ledere, skal samlet lønn i oppsigelsestiden pluss sluttvederlag ikke overstige 12 måneders fastlønn. Sluttvederlag og etterlønnordninger benyttes ikke ved frivillig avgang.

Gjennomføring av lederlønnsprinsippene i foregående regnskapsår

Lederlønnfastsettelsen for 2021 ble gjennomført i samsvar med ovennevnte retningslinjer. Året har vært påvirket av at rammene for lønnsoppgjøret har vært moderate som følge av korona. Selv om Norsk Tipping økonomisk har kommet godt gjennom denne perioden har det vært viktig for selskapet at rammene fra frontfagsmodellen følges.

Administrerende direktørs årslønn ble justert opp til kr 2.916.300, - hvilket prosentvis utgjør 3,0%. Dette er samme lønnsvekst som gjennomsnittet av øvrige ansatte i virksomheten.

Lønn til øvrige ledende ansatte framkommer fra tabellen under. Krav til kompetanse og vurdering av arbeidsområder og likelønnsprinsipper legges til grunn for lønnfastsettelsen.

Ytelser til ledende ansatte i 2021

Navn	Stilling	Lønn og honorarer	Andre godtgjørelser	Pensjonskostnader	Totalt
Åsne Havnelid	Administrerende direktør	2 879	10	468	3 357
Stein Willy Andreassen	Direktør økonomi og virksomhetsstyring	1 627	10	304	1 941
Tonje Sagstuen	Direktør ansvarlighet, samfunn og kommunikasjon	1 694	10	381	2 085
Per Ove Skomakerstuen	Direktør IT drift	1 519	10	1 166	2 695
Per Kristian Mengshoel	Direktør Innovasjon og utvikling	1 271	10	324	1 605
Thorbjørn Unneberg	Direktør Kundemøte	1 832	16	818	2 666

Det ble i 2021 ikke utbetalt etterlønn eller sluttvederlag for ledere som oversteg 12 måneders fastlønn.

Retningslinjene og prinsippene for lederlønn som er uttrykt i denne erklæringen, legges til grunn også for fastsettelse av lederlønn i datterselskapene i konsernet. Norsk Tipping har ett datterselskap, og dette har i 2021 fulgt ovennevnte prinsipper uten avvik.

Særskilt intensjonsavtale inngått med administrerende direktør:

Styret har inngått en intensjonsavtale (sak 63/19) med administrerende direktør der begge parter har etablert en intensjon om at Havnelid skal fortsette som administrerende direktør gjennom inneværende strategiperiode, og skal kunne fortsette i en rådgiverstilling i inntil ett år etter fylte 61 år dersom hun selv ønsker det. Administrerende direktør valgte i januar 2022 å utøve denne avtalen, men vil stå i stillingen som administrerende direktør til ny direktør er på plass.