

Retningslinje om
**fastsettelse av lønn
og annen godtgjørelse
til ledende ansatte**

Retningslinje 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 30.04.2022 og er utarbeidet av styret i henhold til selskapets vedtekter § 6.

Ledende ansatte

Erklæringen gjelder for ledende ansatte slik dette begrepet er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven, og omfatter i 2022 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.
- Lederlønnssystemet skal være transparent, og i tråd med prinsippene for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.
- Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.
- Lønnssystemet 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 lederlønnskompensasjonen

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

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 ansettelse av ledere benyttes bestefarsprinsippet, som medfører at lederen som fastsetter lønnen skal konsultere sin egen leder før lønnen fastsettes. Ved ansettelse 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 regulert i sin arbeidsavtale. 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 etterlønsordninger benyttes ikke ved frivillig avgang.

Gjennomføring av lederlønsprinsippene i foregående regnskapsår

Lederlønsfastsettelsen for 2022 ble gjennomført i samsvar med ovennevnte retningslinjer.

Selskapet ansatte ny administrerende direktør fra 12. september 2022 med en årslønn på kr 3.040.000. Tidligere administrerende direktør har gått over i en rolle som spesialrådgiver og er tilgjengelig for selskapet ved behov t.o.m. 30. april 2023.

Tidligere administrerende direktørs årslønn ble justert opp til kr 3.027.100 under ordinært lønnsoppgjør i 2022, hvilket prosentvis utgjør 3,8%. Dette er samme lønnsvekst som gjennomsnittet av øvrige ansatte i virksomheten.

Lønn til øvrige ledende ansatte framkommer av godtgjørelsesrapporten. Krav til kompetanse og vurdering av arbeidsområder og likelønnsprinsipper legges til grunn for lønsfastsettelsen.

Det ble i 2022 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 uten ansatte, og dette har i 2022 fulgt ovennevnte prinsipper uten avvik.



Norsk Tipping

