



STORE  
NORSKE

# Lederlønnsrapport 2022

Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS

# Lederlønnsrapport

## Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS

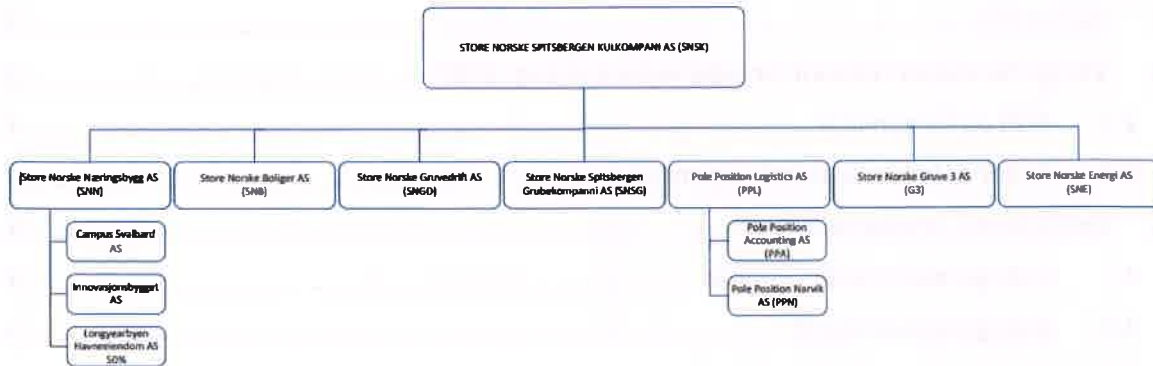
### Innhold

1. Innledning.....	2
2. Viktige hendelser relevant for lederlønnsutvikling i 2022.....	2
2.1 Drift og bemanning .....	2
2.2 Endring i ledende ansatte og styret .....	3
3. Godtgjørelse til ledende ansatte .....	3
3.1 Godtgjørelse til ledergruppen.....	3
3.2 Godtgjørelse til styret.....	3
3.3 Utvikling i godtgjørelse til ledende ansatte.....	4
3.4 Utvikling i pensjonsordning .....	5
4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Store Norske langsiktige interesser.....	5
4.1 Vurdering av lederlønsjusteringer i 2022 .....	5
4.2 Måloppnåelse i 2022 koblet mot lederlønnen.....	5
5. Avvik fra retningslinjene.....	5
6. Styrets erklæring .....	5

## 1. Innledning

Denne rapporten redegjør for konsernets godtgjørelser til ledende ansatte gjennom regnskapsåret 2022. Lederlønsrapporten fremlegges for generalforsamlingen for rådgivende avstemming og gjøres tilgjengelig på selskapets nettsider.

Konsernet består av følgende selskaper:



Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Store Norske «Retningslinjene» er utarbeidet av styret i Store Norske i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a, jf. selskapets vedtekter § 5, og følger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) 12. desember 2022. Gjeldende retningslinjer ble godkjent av generalforsamlingen 20. juni 2022.

Ved å følge retningslinjene vil det sikres at godtgjørelsen fremmer oppnåelse av Store Norskes mål, langsiktige interesser og bærekraftig verdiskaping for eier, samtidig som statens forventninger til godtgjørelse for ledende ansatte imøtekommes. Etterlevelse av retningslinjene vil bidra til åpenhet rundt utforming av, nivå på og utviklingen i godtgjørelsen til ledende personer.

Retningslinjene gjelder for Store Norske og dets heleide datterselskap. Ledende personer er i lederlønsrapporten definert som styremedlemmer og medlemmer av Store Norskes konsernledergruppe.

## 2. Viktige hendelser relevant for lederlønsutvikling i 2022

### 2.1 Drift og bemanning

Driftsåret 2022 var preget av at Miljøprosjektet i Svea går mot en avslutning. Dette innebar en nedbemanningsprosess hvor det ble inngått 23 sluttavtaler. Året har også vært preget av at forretningsområdene næringseiendom og energi er i ferd med å finne sin form og at Gruve 7 ble besluttet videreført i 2 år til. Det er gjort betydelig nyrekruttering til disse virksomhetene.

I Longyearbyen er gjennomsnittlig botid 6,9 år (ref. Skatteetaten). Det jobbes med utgangspunkt i at det er relativt høy turn-over i selskapet. Selskapets beliggenhet på Svalbard er en utfordring og virksomhetene rekrutterer arbeidstakere fra ulike bransjer. Aktuelle kandidater kan ha svært ulike lønnsforventninger avhengig av hvor i landet og hvilken bransje de kommer fra. Dette kan være lønnsdrivende.

## 2.2 Endring i ledende ansatte og styret

Det ble i 2022 etablert en konsernledergruppe i Store Norske som består av administrerende direktør, økonomidirektør, stabsdirektør og prosjektdirektør/gruvesjef.

Det har ikke vært endringer i styret gjennom 2022.

## 3. Godtgjørelse til ledende ansatte

### 3.1 Godtgjørelse til ledergruppen

Samlet godtgjørelse til ledergruppen er utbetalt lønn, utbetalte feriepenger og andre ytelser. Andre ytelser omfatter innberetningspliktig del personalforsikringer, en årlig feriereise til fastlandet og subsidiert bolig. Disse ytelsene gjelder alle fast ansatte i SNSK, SNGD, SNN og SNE. Administrerende direktør har fri bolig og disponerer egen bil og snøscooter.

Tabell 1 viser godtgjørelse til konsernledergruppen for regnskapsårene 2021 og 2022 slik dette er presentert i noter til årsregnskapene.

Navn og stilling	Regnskapsår	Ansatt i selskap	Lønn og fp utbetalt	Bonus utbetalt	Pensjon inkl risiko-dekning	Natural-ytelser inkl forsikring (*)	Samlet godtgjørelse
Jan Morten Ertsaas	2022	SNSK	2 074	0	194	127	2 395
Adm. dir.	2021		2 050	85	194	131	2 460
Cecilie Østerlie	2022	SNSK	1 294	0	213	18	1 525
Økonomidir.	2021		1 246	0	163	18	1 427
Gudmund Løvi	2022	SNGD	1 488	0	124	42	1 654
Prosjektdirektør	2021		1 410	0	171	42	1 623
Rigmor Abel	2022, 11 mnd	SNGD	996	0	99	17	1 112
Stabsdirektør	2021		-	-	-	-	-

Tabell 1 Godtgjørelse til ledergruppen

Kommentar til tabell 1:

Rigmor Abel ansatt fra 1.2.2022

### 3.2 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har avtale om styrehonorar, vederlag for deltagelse i revisjonsutvalget og kontrollutvalget, kompensasjon for reisedager til Svalbard samt dekning av reiseutgifter i forbindelse med styremøter. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Ut over dette refunderer SNSK reisekostnader etter regning.

Styrehonorar utbetales fra SNSK, morselskapet i konsernet, og er samlet honorar for styreverv i flere av selskapene i konsernet. I 2022 var det gjennomgående styre i SNSK, SNB, SNGD, SNSG, og SNN, ref. organisasjonsoversikt i pkt. 1.

Satser og vedtaksdato		22.06.2018	21.05.2019	24.06.2020	21.06.2021	20.06.2022
Styreleder	pr år	324,0	333,0	333,0	343,0	354,6
Nestleder	pr år	176,0	181,0	181,0	186,0	192,3
Styremedlem	pr år	162,0	167,0	167,0	172,0	177,8
Reisetidsgodtgjørelse pr møte i LYB	Pr reise	10,7	11,0	15,0	15,4	15,9
RK-leder	Pr år	34,2	35,0	35,0	36,0	37,2
RK-medlem	Pr år	17,2	17,6	17,6	18,0	18,6
KU-møte månedlig	Pr møte		3,0	3,0	3,1	3,2
Vara	Pr møte				7,2	7,4

Tabell 2 Styrehonorar vedtatt i GF

Endring i styrehonorar		21.05.2019	24.06.2020	21.06.2021	20.06.2022
Styreleder	pr år	2,8 %	0,0 %	3,0 %	3,4 %
Nestleder	pr år	2,8 %	0,0 %	2,8 %	3,4 %
Styremedlem	pr år	3,1 %	0,0 %	3,0 %	3,4 %
Reisetidsgodtgjørelse pr møte i LYB	Pr reise	2,8 %	36,4 %	2,7 %	3,2 %
RK-leder	Pr år	2,3 %	0,0 %	2,9 %	3,3 %
RK-medlem	Pr år	2,3 %	0,0 %	2,3 %	3,3 %
KU-møte månedlig	Pr møte		0,0 %	3,3 %	3,2 %
Vara	Pr møte				2,8 %

Tabell 3 Endring i honorar og satser ift fjorår

Navn	Rolle	2018	2019	2020	2021	2022
Annette Malm Justad	Styrets leder, medlem revisjonsutvalg	380	394	439	438	452
Johnny Undeli	Nestleder	199	211	218	214	220
Dina Elverum Aune	Styremedlem, leder revisjonsutvalg	120	221	228	236	243
Birger Nilsen	Styremedlem	102	197	193	200	175
Birger Solberg	Nestleder, medlem revisjonsutvalg	163				
Bente Lillestøl	Styremedlem	102	208	193	200	206
Hege Schøyen Dillner	Styremedlem	129				
Britt Mjellem	Styremedlem, leder revisjonsutvalg	165				
Rune Mjelde	Styremedlem, ansattrepresentant	160	165	167	170	175
Håvard Velve	Styremedlem, ansattrepresentant	177	182	185	171	
Malte Jochmann	Styremedlem, ansattrepresentant, medlem revisjonsutvalg					192

Tabell 4 Utbetalinger til styremedlemmer

### 3.3 Utvikling i godtgjørelse til ledende ansatte

Samlet godtgjørelse i tabell 1 viser ikke utviklingen mellom år fordi noen er ansatt i deler av året, ytelsene inkluderer ikke opptjente feriepenger første år man er ansatt mens ved slutt utbetales opptjente feriepenger i sluttåret. For å beregne faktisk endring i lederlønn har vi satt opp en tabell med *kalkulert årslønn* som er beregnet på følgende måte: *Månedslønn desember x 12 + bonus utbetalt i året*. Kalkulert årslønn er ikke det samme som annualisert årslønn fordi lønnsjusteringer er gjort midt i året.

Tabell 2 viser kalkulert årslønn for medlemmer av konsernledergruppen for de siste tre årene.

Navn	Stilling	Kalkulert årslønn pr desember, inkl. bonus			% Endring i lønn	
		2020	2021	2022	2021	2022
Jan Morten Ertsaas	Adm. dir.	1 794	1 989	2 063	10,9 %	3,7 %
Cecilie Østerlie	Økonomidir.	1 210	1 242	1 350	2,7 %	8,7 %
Gudmund Løvi	Prosjektleder	1 372	1 409	1 550	2,7 %	10,0 %
Rigmor Abel	Stabsdirektør	0	0	1 350		

Tabell 5 Kalkulert årslønn med endring i %

Tabell 5 viser utbetalt honorar til styrets medlemmer basert på satser vedtatt i ordinær generalforsamling. Det er ikke honorar til medlemmene av administrative styre i datterselskapene.

### Endring fra desember 2020 til desember 2021

Administrerende direktør hadde bonusavtale som ble avvirket fra og med 2021 og kompensert med 10% økning i fast lønn. Øvrige ledere hadde lønnsøkning på samme nivå som rammen for lønnsoppgjøret i bedriften. Styrehonorarene økte med 3%.

### **Endring fra desember 2021 til desember 2022**

Lønnsjusteringen for administrerende direktør var på 3,7% på linje med rammen for lønnsoppgjøret i bedriften. Årsaken til annen endring i lederlønn er justering av lønn i tråd med stillingenes reelle ansvar. Styrehonorarene økte med 3,4%.

#### **3.4 Utvikling i pensjonsordning**

Ledergruppen følger samme pensjonsordning som øvrige ansatte, innskuddspensjon, innskuddsfritak ved uførhet og uførepensjon. Selskapet betaler premien i sin helhet. I SNSK, SNN, SNGD og SNE utgjør det årlige innskuddet en sparesats på 6% av lønn fra 0G til 12G og en tilleggssparing på 18,1% av lønn fra 7,1G til 12G. I logistikk-selskapet PPL utgjør det årlige innskuddet en sparesats på 7% av lønn fra 0G til 12G og en tilleggssparing på 3% av lønn fra 7,1G til 12G.

Ingen i ledergruppen eller andre ansatte har alderspensjonsordning for lønn over 12G. Innskuddspensjon for ledende ansatte fremgår av tabell 1.

Ansatte i SNSK, SNGD og SNN er med i privat avtalefestet pensjonsordning, AFP, en tariffestet pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Ytelsen er livsvarig og kan tas ut fra fylte 62 år, dersom man oppfyller kravene i ordningen. AFP-ordningen koster 2,5% av lønn fra 1 til 7,1G.

Det har ikke vært endring i pensjonsordningene i konsernet i 2022.

### **4. Godtgjørelse for ledende ansattes bidrag til Store Norske langsiktige interesser**

#### **4.1 Vurdering av lederlønnjusteringer i 2022**

Ved fastsettelse av lønnsjustering for 2022 la styret vekt på at lønnsutvikling for ledere skal justeres i tråd med øvrige ansatte.

#### **4.2 Måloppnåelse i 2022 koblet mot lederlønnen**

For å nå statens overordnede målsetninger med eierskapet er det nødvendig å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft på alle nivåer i organisasjonen.

Selskapet utvikler nye forretningsområder og har behov for kompetente og motiverte medarbeidere. Store Norske må ha konkurransedyktige betingelser for å sikre og holde på de rette ressursene. Totale lønnsbetingelser er en del av dette. Dette tilsier at det er viktig å ha de rette vilkårene for selskapets ledende ansatte for at kompetansen i selskapet ikke skal svekkes.

Utgangspunktet er at lønn skal være konkurransedyktig, sett opp mot stillingens ansvar og kompleksitet. Det er ikke gitt lønnstillegg som er direkte koblet til resultat.

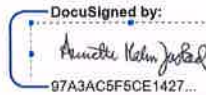
### **5. Avvik fra retningslinjene**

Adgangen til å fravike retningslinjene er ikke benyttet for noen ledende personer i rapporteringsperioden (ref. pkt.4.1).


### **6. Styrets erklæring**

Styret har lagt de vedtatte retningslinjene til grunn for lønnsfastsettelse til daglig leder. Styret har behandlet og vedtatt lederlønnrapporten om godtgjørelse til ledende personer i Store Norske AS for regnskapsåret 2022. Rapporten blir fremlagt for generalforsamlingen 19. juni 2023 for rådgivende avstemming. Styret erklærer at selskapets lønnspolitikk er fulgt gjennom 2022.

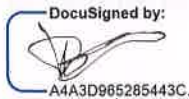
Longyearbyen 2. juni 2023

DocuSigned by:  
  
97A3AC5F5CE1427...

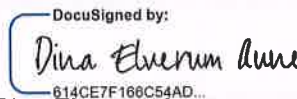
Annette Malm Justad  
Styreleder

DocuSigned by:  
  
2C919EF51A14446...

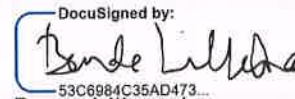
Johnny Undeli  
Nestleder

DocuSigned by:  
  
A4A3D985285443C...

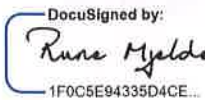
Birger Nilsen  
Styremedlem

DocuSigned by:  
  
614CE7F168C54AD...

Dina Elverum Aune  
Styremedlem

DocuSigned by:  
  
53C6984C35AD473...

Bente Lillestøl  
Styremedlem

DocuSigned by:  
  
1F0C5E94335D4CE...

Rune Mjelde  
Styremedlem

DocuSigned by:  
  
B7F4ABED13DB4E9...

Malte Jochmann  
Styremedlem

Til generalforsamlingen i Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS

## Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

### Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Store Norske Spitsbergen Kulkompani ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

### Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

### Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene





som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Tromsø, 7. juni 2023  
PricewaterhouseCoopers AS

Ørjan Renø  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)

## ISAE 3000 Lederlønn

### Signers:

<b>Name</b>	<b>Method</b>	<b>Date</b>
Renø, Ørjan	BANKID	2023-06-07 18:47



**This document package contains:**

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.