

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styrebehandlet 11.06.2022. Behandles i ordinær generalforsamling 20.06.2022

Retningslinjene beskriver konsernets holdninger til lederlønnfastsettelse og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Store Norske og viderefører den lederlønnspolitikken som har vært ført i det foregående regnskapsåret. Lederlønnspolitikken har i 2021 vært fulgt i henhold til retningslinjene.

Ledende ansatte omfatter daglig leder og andre ledende ansatte i konsernet, inkludert ledere i datterselskaper.

Retningslinjene beskriver hovedprinsipper for faste godtgjørelser, variabel lønn, pensjonsytelser og etterlønnsordninger i Store Norske.

Lederlønnspolitikken i Store Norske er i samsvar med statens retningslinjer. Det vises til Stortingsmelding nr. 8 om Statens direkte eierskap i selskap - Bærekraftig verdiskapning 2019-2020 og Statens retningslinjer for godtgjørelse av ledende ansatte (2021).

1. Utgangspunktet for selskapets lederlønnspolitik

Det er vedtektsfestet at Selskapet skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16a og b med tilhørende forskrift om Retningslinjer og rapport om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper.

Styret i Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS ser på de ansatte som konsernets viktigste ressurs og er opptatt av at konsernet tilbyr konkurransedyktige vilkår slik at konsernet tiltrekker seg og beholder dyktige medarbeidere.

Konsernet har ikke kompensasjonskomité. Styret fastsetter fastlønn og insentivordning for administrerende direktør og administrerende direktør fastsetter godtgjørelse for øvrige ledende ansatte.

2. Hvem er omfattet av retningslinjene

Retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er fastsatt av styret og gjelder avlønningen av ledende ansatte. Ledergruppen i Store Norske er direkte omfattet av retningslinjene. Retningslinjene er også retningsgivende for avlønningen av andre ledere i konsernet.

3. Varighet

Retningslinjene er gjeldende for fire år, men fremlegges for GF i morselskapet ved vesentlige endringer

Styret vil legge retningslinjene til grunn for sitt arbeid etter behandlingen i ordinær generalforsamling i juni 2022.

4. Hovedprinsippene i konsernets lederlønnspolitik

Godtgjørelse og andre insentiver i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets mål. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og hensyn til moderasjon skal ivaretas. Godtgjørelse og andre insentiver skal støtte opp om selskapets forretningsstrategi, ivareta langsiktige interesser og samtidig hensynta selskapets økonomiske bæreevne.

4.1. Fastlønn

Fastlønn (brutto årslønn før skatt) skal være hovedelementet i avlønning av konsernets ledere. Styret mener at dette er mest hensiktsmessig i forhold til selskapets løpende drift og at fast lønn gir forutsigbarhet for selskapet og lederne i en periode med store endringer i virksomheten og i løpende prioriteringer.

Fastlønnen blant ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Selskapet vektlegger moderasjon både ved nyansettelser og lønnsoppgjør.

Det er årlige lønnsforhandlinger og lønnsjusteringer i konsernet. Ansatte med timelønn har lønnsjustering pr 1.4. mens ansatte med fastlønn har lønnsjustering 1.7. Ledelsens fastlønn justeres som øvrige ansatte pr 1.7. og justeringen tar utgangspunkt i lønnsvekst for øvrige ansatte i konsernet. Personlige tillegg kan benyttes for å korrigere utilsiktede forskjeller innen ledergruppen eller dersom ansvar eller prestasjoner tilsier endringer i avlønning.

4.2. Styrehonorar

Ansatte mottar ikke styrehonorar for styreverv de påtar seg som ledd i arbeidet for Store Norske, eksempelvis til styrer i datterselskap eller deleide selskap. Ansattevalgte representanter i styrer i Store Norske-konsernet omfattes ikke av denne regelen.

Honorar til aksjonærvalgte representanter og til ansattevalgte representanter i konsernstyret fastsettes i morselskapets ordinære generalforsamling. Styrehonorar til eksterne styremedlemmer i konsernets datterselskaper fastsettes i de aktuelle selskapenes generalforsamling.

4.3. Naturalytelser og andre særlige ordninger

Administrerende direktør har firmabil, snøskuter og bolig, samt fri avis og bredbåndstilknytning.

Enkelte ledende ansatte, som bruker bil i arbeidet, har firmabil. Selskapene har ordning med subsidiering av husleie til alle ansatte, ledende ansatte har samme ordning som øvrige ansatte.

4.4. Variabel lønn og andre incentivordninger

Store Norske har fra regnskapsåret 2021 avvirket bonusordningen for administrerende direktør. Ordningen med inntil 3 månedslønner i bonus, tilsvarende 25% av en årslønn, er konvertert til en økning i fastlønn på 10%.

Bakgrunnen for endringen er at bonusmålene ikke fungerer hensiktsmessig i en tid med store endringer i virksomheten og dermed endringer av prioriteringer innenfor bonusperioden. Erfaringsmessig hadde ordningen også liten effekt på organisasjonen som helhet.

Ingen ledere eller ansatte i konsernet har, etter denne endringen, avtaler om variabel lønn.

5. Pensjonsordninger

Pensjonsordningen ble fra 1.1.2015 endret fra ytelsesbasert til innskuddsbasert ordning. Pensjonsvilkår til administrerende direktør og ledende ansatte er på lik linje med andre ansattes vilkår i selskapet, begrenset oppad til 12 G. Alle ansatte er med i konsernets kollektive pensjonsordninger.

Det er ikke særlige ordninger om tilleggspensjon eller tidligpensjon for ledende ansatte i konsernet.

6. Etterlønsordninger

Ved oppsigelse fra selskapets side har administrerende direktør, fra utløpet av oppsigelsestiden og i en periode på 6 måneder, rett til en månedlig etterlønn tilsvarende månedlig fastlønn med avkortning for eventuell inntekt i perioden. Direktøren har ikke krav på etterlønn ved egen oppsigelse.

Direktørens krav på etterlønn bortfaller dersom ansettelsesforholdet opphører fordi han har gjort seg skyldig i vesentlig mislighold av sine forpliktelser som ansatt i Selskapet.

7. Oppsigelsesperioder

Oppsigelsestid for ledende ansatte er tre til seks måneders oppsigelsestid.

8. Redegjørelse om hvordan ”Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel” er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper

Retningslinjene gjelder for ledende ansatte i heleide datterselskaper. Administrerende direktør og/ eller økonomidirektør er representert i alle heleide datterselskaper, noe som sikrer oppfølging av retningslinjene og lederlønnpolitikken i hele konsernet.