

Retningslinjer for løn og annen godtgjering

-til leiande tilsette i føretak og selskap
med kommunal eigardel



Innhald

Retningslinjer for løn og annan godtgjering -til leiande tilsette i føretak og selskap med kommunal eigardel.....	1
1. Føremål	3
2. Retningslinjene sitt verkeområde	3
3. Definisjonar.....	3
3.1. Leiande tilsette.....	3
3.2. Godtgjering	3
3.3. Opsjonar	3
3.4. Aksjeprogram	3
3.5. Sluttvederlag	4
4. Styret si erklæring om fastsetjing av løn og annan godtgjering	4
4.1. Styret si erklæring	4
4.2. Utgreiinga for leiarlønspolitikken	4
4.3. Heileigde dotterselskap	4
5. «Følg eller forklar»-prinsippet	4
6. Hovudprinsipp for fastsetjing av godtgjeringsordningar	4
6.1. Fastsette retningslinjer.....	4
6.2. Konkurransedyktig, men ikkje lønsleiande	5
6.3. Moderasjon.....	5
6.4. Fastløn.....	5
6.5. Unngå urimelegheiter.....	5
6.6. Oversyn over godtgjeringar	5
7. Variabel løn	5
7.1. Samanheng mellom løn og mål	5
7.2. Lønskriterier	5
7.3. Transparent	5
7.4. Tidsavgrensa	5
7.5. Ikkje over 50% av fastløn	6
7.6. Aksjeprogram	6
7.7. Opsjonsordningar	6
8. Pensjonsytingar – tenestepensjon	6
8.1. Pensjonsvilkår.....	6
8.2. Pensjonsgrunnlag	6
8.3. Ytingspensjon	6
8.4. Stopp i pensjonskostnader.....	6
9. Sluttvederlag.....	6
9.1. Arbeidsmiljølova § 15-16, nr. 2	6
9.2. Maks 12 månadsløner	6
9.3. Forholdsmessig reduksjon	6
9.4. Halda attende sluttvederlag	7
9.5. Førehandsavtale om rimeleg sluttvederlag	7

1. Føremål

Retningslinene seier kva forhold kommunen som eigar vil leggja vekt på i si stemmegjeving, når styret si erklæring om fastsetjing av løn og annan godtgjering til leiande tilsette som vert handsama på selskapet si generalforsamling, representantskapsmøte, føretaksmøte eller liknande.

Retningslinene reflekterer også kommunen si haldning til løn og annan godtgjering til leiande tilsette i selskap der dette ikkje er ein eigen sak på generalforsamlinga m.v.

Retningslinene endrar ikkje selskapslovgjevinga si regulering av styret sitt ansvar eller rolledelinga mellom generalforsamling og styre eller mellom styre og dagleg leiar. Der næringssspesifikt regelverk stiller strengare eller meir detaljerte krav til selskapa enn desse retningslinene, har slikt regelverk forrang.

2. Retningslinene sitt verkeområde

Retningslinene er retta mot selskap der kommunen har ein direkte eigardel, herunder også kommunale føretak.

Kommunen forventar at selskap der kommunen har ein eigardel på 90% eller meir, sikrar at retningslinene også gjeld for heileigde dotterselskap.

3. Definisjonar

3.1. Leiande tilsette

Leiande tilsette omfattar dagleg leiar og andre leiande tilsette, jf. [Ot.prp. nr. 55 \(2005-2006\)](#) som viser til forståinga av omgrepet i allmennaksjeloven [§ 4-12](#) og regnskapsloven [§§ 7-26](#) og [7-31](#).

3.2. Godtgjering

Med godtgjeringsordning meiner ein her eitt eller fleire av følgjande element:

- fastløn,
- variabel løn (bonus, aksjeprogram, opsjonar og tilsvarande),
- anna godtgjering (naturalytingar og liknande),
- pensjonsytingar og
- sluttvederlag.

3.3. Opsjonar

Med opsjonar som lønsform meiner ein her rett til å kjøpa aksjar til pris som er avtalt på førehand. Retningslinene sidestiller opsjonsavtaler der eventuell gevinst vert utbetalt direkte utan føregåande fysiske transaksjonar (syntetiske opsjonar) med alminnelege opsjonar, jf. regnskapslova sitt krav til rapportering i [§ 7-31, 5 ledd](#) og [§ 7-44](#).

3.4. Aksjeprogram

Med aksjeprogram meiner ein her ordningar med direkte aksjeeigarskap utan føregåande opsjon. Dette kan innebera at den tilsette får aksjar som betaling, rabatt ved aksjekjøp eller bonusutbetaling med vilkår om å kjøpa aksjar. Såkalla langtidsinsentivordningar (LTI) vert sett på som eit aksjeprogram. Aksjespareprogram for alle tilsette, vert ikkje omfatta av retningslinene.

3.5. Sluttvederlag

Sluttvederlag omfattar her kompensasjon i tilknytning til fråtrede og kan innehalde etterløn, arbeidsfrie periodar, andre finansielle ytingar og naturalytingar.

4. Styret si erklæring om fastsetjing av løn og annan godtgjering

4.1. Styret si erklæring

Det følgjer av reglane i [allmennaksjeloven § 5-6 \(3\)](#) og [§ 6-16a](#) at styret i allmennaksjeselskap skal utarbeida erklæring om fastsetjing av løn og annan godtgjering for dagleg leiar og andre leiande tilsette. Erklæringa skal handsamast på den ordinære generalforsamlinga og skal innehalda styret sine retningslinjer for fastsetjing av løn og annan godtgjering for dagleg leiar og andre leiande tilsette for det kommande regnskapsåret. Allmennaksjelova sine reglar om leiarløns erklæring vert gjort gjeldande gjennom vedtektsreglar for alle selskap som kommunen har eigardel i (også kommunale føretak), og som ikkje vert definert som «*små foretak*» etter regnskapslova.

4.2. Utgreiinga for leiarløns politikken

Styret si erklæring om fastsetjing av løn og annan godtgjering til leiande tilsette, skal også innehalda ei utgreiing for den leiarløns politikken som har vore ført det føregåande regnskapsåret. Herunder korleis styret sine retningslinjer for fastsetjing av løn og annan godtgjering er blitt gjennomført. Dersom styret i ein avtale fråviker eigne retningslinjer, bør det opplysast om dette i utgreiinga.

4.3. Heileigde dotterselskap

I selskap der kommunen har ein direkte eigardel på 90% eller meir, skal vedtektene innehalda ein regel om at det i styret si erklæring om løn og annan godtgjering også skal utgreiast korleis kommunen sine retningslinjer er følgt opp i heileigde dotterselskap.

5. «Følg eller forklar»-prinsippet

Kommunen vil leggja til grunn eit «*følg eller forklar*»-prinsipp ved handheving av kommunen sine retningslinjer. «*Følg eller forklar*»-prinsippet inneber at styret, i si erklæring om leiarløn, har høve til å avvika retningslinjene. Samstundes vert styret oppmoda om å forklara avvika.

I selskap der kommunen har ein eigardel på 90% eller meir, samt kommunale føretak, er det lagt til grunn at retningslinjene skal følgjast fullt ut. Det inneber at "*følg eller forklar*"-prinsippet ikkje gjeld her.

"*Følg eller forklar*"-prinsippet gjeld likevel for heileigde dotterselskap til selskap der kommunen eig 90% eller meir, og for selskap der kommunen har lågare eigardel enn 90%. Styra i desse selskapa kan fråvika retningslinjene når dei utarbeider erklæring for leiarløn, men vert oppmoda om å forklara avvika.

6. Hovudprinsipp for fastsetjing av godtgjeringsordningar

6.1. Fastsette retningslinjer

Det er styret sitt ansvar å fastsetja retningslinjer for godtgjering til leiande tilsette. Dagleg leiar si godtgjering vert fastsett av styret.

6.2. Konkurransedyktig, men ikkje lønsleiande

Godtgjering til leiande tilsette skal vera konkurransedyktig, men ikkje lønsleiande samanlikna med tilsvarande selskap.

6.3. Moderasjon

Styret skal bidra til moderasjon i godtgjeringa til leiande tilsette.

6.4. Fastløn

Hovudelementet i ei godtgjeringsordning bør vera fastløn.

6.5. Unngå urimelegheiter

Ordningane skal utformast slik at det ikkje oppstår urimeleg godtgjering på grunn av eksterne forhold som leiinga ikkje kan påverka.

6.6. Oversyn over godtgjeringar

Styret skal ha oversyn over den totale verdien av den enkelte leiar si avtalte godtgjering og gjera greie for denne på ein lett tilgjengelig måte i selskapet sine årsregnskap.

6.7. Den samla godtgjeringa skal sjåast under eitt når styret vurderer godtgjeringa i forhold til kommunen sine retningslinjer.

6.8. Omdøme

Styret skal sjå til at godtgjeringsordningane ikkje gjev uheldige verknader for selskapet eller svekker selskapet sitt omdøme.

6.9. Ikkje særskilt godtgjering

Leiande tilsette skal ikkje ha særskilt godtgjering for styreverv i andre selskap i same konsern. Avtalar inngått før retningslinjene har tredd i kraft, kan oppretthaldas.

7. Variabel løn

Eventuell variabel løn skal byggja på følgjande prinsipp:

7.1. Samanheng mellom løn og mål

Det skal vera ein klar samanheng mellom dei måla som ligg til grunn for den variable løna, og selskapet sitt mål.

7.2. Lønskriterier

Variabel løn skal vera basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som leiaren kan påverka. Fleire relevante målekriterier bør leggjast til grunn.

7.3. Transparent

Ei ordning med variabel løn skal vera transparent og klart forståeleg. Ved utgreiing av ordninga er det vesentleg å få kasta lys over forventa og potensiell maksimal utbetaling for kvar enkelt deltakar i programmet.

7.4. Tidsavgrensa

Ordninga skal vera tidsavgrensa.

7.5. Ikkje over 50% av fastløn

Samla oppnåeleg variabel løn, dvs. kva som maksimalt kan tenast opp det enkelte år, bør ikkje overstiga 50% av fastløn, med mindre særskilde omsyn tilseier det.

7.6. Aksjeprogram

Aksjeprogram, som LTI, kan nyttast av børsnoterte selskap dersom dei er særleg eigna til å nå langsiktige mål for selskapet si utvikling. Aksjebasert løn skal utformast slik at den bidreg til langsiktig innsats for selskapet og bør innebera bindingstid på aksjane på minst tre år. For børsnoterte selskap kan kommunen støtta ei tilleggsramme øyremerka slike aksjeprogram, der verdien av den tildelte summen ikkje skal overstiga 30% av fastløn.

7.7. Opsjonsordningar

Opsjonar og andre opsjonsliknande ordningar skal ikkje nyttast.

8. Pensjonsyttingar – tenestepensjon

8.1. Pensjonsvilkår

Pensjonsvilkår for leiande tilsette skal vera på line med andre tilsette sine vilkår i selskapet.

8.2. Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikkje overstiga maksimalgrensa i dei skattefavouriserte kollektive pensjonsordningane i Norge (p.t. 12 G), jf. [innskuddspensjonsloven](#), [foretakspensjonsloven](#) og [tjenestepensjonsloven](#).

8.3. Ytingspensjon

Ved avtalar om ytingspensjon skal det takast om syn til eventuell ytingspensjon som er opptent frå andre stillingar. Samla pensjonsutbetaling bør ikkje overstiga 66% av løn opp til 12 G.

8.4. Stopp i pensjonskostnader

Når ein leiar ikkje lenger er tilsett i selskapet skal det ikkje lenger påløpa pensjonskostnader ut over det som følgjer av ei eventuell skattefavourisert ytingsordning.

9. Sluttvederlag

9.1. Arbeidsmiljølova § 15-16, nr. 2

I førehandsavtaler, der verksemda sin øvste leiar fråskriv seg reglande om oppseiingsvern i arbeidsmiljøloven, kan det avtalast sluttvederlag i tråd med arbeidsmiljøloven § 15-16, nr. 2. Sluttvederlag bør ikkje nyttast når leiaren har teke initiativ til oppseiinga.

9.2. Maks 12 månadsløner

Sluttvederlag og løn i oppseiingstida bør i sum ikkje overstiga 12 månadsløner.

9.3. Forholdsmessig reduksjon

Ved tilsetting i ny stilling eller ved inntekt frå næringsverksemd som vedkommande er aktiv eigar av, bør sluttvederlaget reduserast med eit forholdsmessig beløp rekna på

grunnlag av den nye årsinntekta. Reduksjon kan først skje etter at vanleg oppseiingstid for stillinga er ute.

9.4. Halda attende sluttvederlag

Sluttvederlag kan haldast attende dersom vilkåra for avskil ligg føre, eller dersom det i perioden der det vert ytt sluttvederlag vert oppdaga uregelmessigheiter eller forsømmingar som kan leia til erstatningsansvar eller at vedkommande vert tiltalt for lovbrøt.

9.5. Førehandsavtale om rimeleg sluttvederlag

For andre leiande tilsette kan det ikkje inngåast førehandsavtale om sluttvederlag der kompensasjon ved fråtreding er endeleg fastsett. Det kan i staden inngåast førehandsavtale om rimeleg sluttvederlag som får verknad dersom den tilsette ikkje bestrider oppseiinga. For slikt sluttvederlag vil ovannemnde retningsliner gjelda tilsvarande.