



Norske
tog

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Norske tog AS

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Norske tog AS

Norske tog AS (heretter Norske tog) er ikke underlagt allmennaksjeloven § 6-16a om retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper.

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i henhold til selskapets vedtekter § 5, jf. allmennaksjeloven § 6-16 a, og bygger på forskrift om «Retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer» (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 12. desember 2022).

Retningslinjene skal revideres og behandles på Norske togs ordinære generalforsamling, og gjelder til generalforsamlingen opphever disse eller vedtar nye retningslinjer. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Ledende personer omfattet av disse retningslinjene er styremedlemmer, administrerende direktør i Norske tog og øvrige medlemmer av ledergruppen.

Om Norske tog

Norske tog er heleid av staten ved Samferdselsdepartementet, som selskapet også har en rådgiverfunksjon overfor. Selskapet er et kategori 2-selskap, som innebærer at staten har en sektorpolitisk begrunnelse for eierskapet.

Selskapets virksomhet er å anskaffe, eie og forvalte togmateriell, som fortrinnsvis skal brukes til utførelse av persontransport med tog som offentlig tjenesteforpliktelse. Selskapets togmateriell skal tilbys på konkurranse- nøytrale vilkår. Selskapet skal ha effektiv drift.

Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse

For å nå statens overordnede målsetning med eierskapet er det nødvendig å tiltrekke seg høykompetent arbeidskraft på alle nivåer i organisasjonen. Norske tog har behov for kompetanse på et bredt område innen både tekniske og administrative områder, og er avhengig av å tiltrekke seg personer som er attraktive for andre virksomheter. Det har de siste årene vært en økning i behov for togteknisk kompetanse og kompetanse på offentlige anskaffelser i bransjen. For å kunne nå de overordnede

målene med selskapet er det derfor nødvendig at Norske tog kan tilby konkurransedyktige betingelser, men at godtgjørelsen ikke er lønnsledende og at hensynet til moderasjon ivaretas. Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fastlønn.

Godtgjørelse til styret

Honoraret til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg de deltar i. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte. Ansattrepresentanter til styret mottar et honorar på 50 prosent av aksjonærvalgte styremedlemmer.

Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

Administrerende direktør og øvrige direktører i ledelsen godtgjøres med fastlønn. I tillegg kommer pensjonsordning og andre ytelser. Fastlønn skal alltid utgjøre hovedelementet av godtgjørelsen.

Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men Norske tog skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper og er basert på rammer for å sikre moderasjon i lønnsutviklingen. For å sikre moderasjon, gjennomføres det lønnsvurdering av sentrale lederstillinger i sammenlignbare selskaper.

Norske tog skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Den samlede godtgjørelsen til ledende personer i Norske tog 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 gi uheldige virkninger for Norske tog, være urimelig eller svekke Norske togs omdømme.

Bonus benyttes ikke i Norske tog.

Lederlønsordningen skal være transparent, og i tråd med statens prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.

Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt. Lønnsystemet skal være tilstrekkelig fleksibelt til at det kan gjøres justeringer når behovene endres.

Fast lønn

Fastlønn fastsettes etter en stillings- og markeds- vurdering vurdert opp mot Norske togs prinsipp om å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende.

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 ledergruppen skal administrerende direktør konsultere styreleder.

Ved fastsettelse av den årlige reguleringen ses det hen til den kronemessige lønnsveksten for øvrige ansatte i selskapet og hensynet til moderasjon.

Pensjon

Pensjonsvilkårene for ledende personer er på linje med øvrige ansattes vilkår. Det er ingen tidligere ledende personer som opptjener tjenestepensjon etter at de sluttet i Norske tog.

Alle ansatte er medlemmer i en kollektiv pensjonsordning. Ordningen har innskuddssats fra bedriften på 5,5 prosent opp til 7,1 G og 15 prosent mellom 7,1 og 12 G.

Pensjonsordningen inneholder privat AFP, og har en gruppelevsforsegling på 20 G pluss 2 x lønn.

Administrerende direktør har samme vilkår som øvrige ansatte med en pensjonsalder på 67 år og kollektiv innskuddsordning. Ordningen gir rettigheter til pensjon inntil 12 G.

Ved nytilsetting av ledere følges statens retningslinjer for lederlønn, der pensjonsvilkårene for ledende personer er på linje med øvrige ansattes vilkår.

Andre ytelser

Ledere tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger og øvrige ansatte i selskapet, som for eksempel fri telefon og fri bredbåndstilknytning. Bilordning gjelder bare administrerende direktør.

Oppsigelsestid

Gjensidig oppsigelsestid for administrerende direktør er avtalt til 6 måneder. Øvrige direktører ansettes på de samme vilkår som øvrige ansatte i selskapet med 3 måneders gjensidig oppsigelsestid.

Ved mer enn 2 års ansettelsestid er arbeidsgivers oppsigelsestid på 6 måneder. Disse bestemmelsene er reflektert i alle arbeidsavtaler og overenskomst for Norske tog.

Sluttvederlag

Administrerende direktør har en avtale om etterlønn. Etterlønnordningen er avtale om en særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver med kortere frist enn de fastsatte oppsigelsestider. Ved oppsigelse fra selskapets side har administrerende direktør i sin avtale rett til seks måneders etterlønn, utover lønn og ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Eventuell annen lønn i etterlønsperioden vil reduseres krone for krone beregnet på grunnlag av annen inntekt.

Retten til etterlønn gjelder ikke dersom administrerende direktør har begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beslutning om etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene

Styret i Norske tog plikter å utarbeide prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte og forbedre retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a. Besluttende retningslinjer skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen.

Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte

Godtgjørelse til administrerende direktør skal besluttes av styret. Godtgjørelse til andre ledende personer skal besluttes av administrerende direktør etter konsultasjon med styret. Administrerende direktør deltar ikke i styrets fastsettelse av administrerende direktørs godtgjørelse.

Avvik fra retningslinjene

Styret kan beslutte å midlertidig fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets økonomiske levedyktighet.

Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling.