

 <b>FLYTOGET</b>		Dokumenttype Retningslinjer	Ansvarlig enhet Adm	Dato 30.05.22
Utgitt av Styret	Godkjent av GF 16. juni 2022		Dokumentnummer	Sider 4
Tittel <b>Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer</b>				

## Innhold

1. Bakgrunn og formål .....	1
2. Virkeområde .....	2
3. Godtgjørelse .....	2
3.1 Styrets godtgjørelse .....	2
3.2 Godtgjørelse til ledende ansatte .....	2
3.3 Hovedprinsipper for godtgjørelsen til ledende ansatte .....	2
3.4 Hvordan retningslinjene fremmer selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne .....	2
3.5 Beskrivelse av godtgjørelse til ledende personer .....	2
3.5.1 Fastlønn .....	2
3.5.2 Variabel godtgjørelse (bonus, aksjeprogrammer og opsjoner) .....	3
3.5.3 Pensjonsordninger .....	3
3.5.4 Oppsigelse og sluttvederlag .....	3
3.5.5 Øvrige ytelser .....	3
3.5.6 Hovedprinsipp om å ikke være lønnsledende .....	4
4. Styrets mulighet til å fravike retningslinjene .....	4
4.1 Beslutningsprosess .....	4
4.2 Endring i retningslinjene .....	4

## 1. Bakgrunn og formål

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Flytoget («Retningslinjene») er utarbeidet av styret i Flytoget i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a, jf. selskapets vedtekter § 8, og følger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) 30. april 2021.

Retningslinjene erstatter styrets «Lederlønnserklæring» som bygger på «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskap med statlig eierandel» fastsatt av NFD13. februar 2015.

Retningslinjene fremlegges for godkjenning på ordinær generalforsamling 16. juni 2022, og vil når de er godkjent, gjelde for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2022. Retningslinjene vil godkjennes på nytt av generalforsamlingen ved «vesentlige endringer» og minst hvert 4. år.

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

Retningslinjene gjelder for Flytoget og dets datterselskap. Staten åpner for avvik for virksomhet i andre land, dette er p.t. ikke en aktualitet for Flytoget, men retningslinjene vil i størst mulig utstrekning finne anvendelse også i slike tilfeller.

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en lønnsrapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innstående lønn og godtgjørelse som omfattes av retningslinjene. Lønnsrapporten vil bli lagt fram for generalforsamlingen første gang i 2023 og vil forut for dette være gjenstand for revisorattestasjon.

## 2. Virkeområde

Retningslinjene gjelder styremedlemmer (for ansatte valgte medlemmer av styret gjelder det kun for den godtgjørelsen de mottar i egenskap av å være styremedlem) og ledende ansatte. Ledende ansatte er medlem av Flytogets ledergruppe på midlertidig eller permanent basis

## 3. Godtgjørelse

### 3.1 Styrets godtgjørelse

Styremedlemmers godtgjørelse i Flytogets styre fastsettes av generalforsamlingen årlig.

### 3.2 Godtgjørelse til ledende ansatte

Godtgjørelse til ledende ansatte skal stimulere til måloppnåelse og fremme selskapets strategi, langsiktige verdiskapning og økonomisk bæreevne. Flytogets har mål om høyest mulig avkastning over tid.

### 3.3 Hovedprinsipper for godtgjørelsen til ledende ansatte

- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fastlønn.
- Godtgjørelse til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, slik at selskapet tiltrekker, beholder og engasjerer ansatte for å bidra til å nå mål, samt sikker drift, høy kvalitet og selskapets unike merkevare.
- Flytogets omdømme er viktig. Moderasjon i godtgjørelsen skal ivaretas ved at det utvises balanse i avlønning mot øvrige ansatte.
- Kjønn, legning eller kulturell bakgrunn tillegges ikke vekt ved lønnsfastsettelse eller andre godtgjørelser.
- Ledende ansatte tar del i selskapets til enhver tid gjeldende kollektive bonusordningen. Det skal være en klar sammenheng mellom kriteriene for den resultatavhengige godtgjørelsen og selskapets mål og strategier.
- Prinsippene for godtgjørelse skal være tydelige og enkle, slik at det ikke er behov for tolkninger og det skal utformes slik at etterlevelse og rapportering er intuitivt.

### 3.4 Hvordan retningslinjene fremmer selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Retningslinjene tar sikte på å gi et klart rammeverk for godtgjørelse til ledende ansatte slik at vilkårene understøtter selskapets forretningsstrategi og langsiktige interesser.

Flytogets forretningsstrategi og ivaretagelse av selskapets langsiktige interesser, inkludert omdømme, sikkerhet og bærekraft krever at selskapet tiltrekker, beholder og motiverer høyt kvalifiserte ansatte med relevant erfaring og gode lederegenskaper. I denne sammenheng er det derfor viktig at Flytoget kan tilby sine ledere konkurransedyktig betingelser. Godtgjørelsen skal være tilpasset stillingens ansvar, kompleksitet og omfang.

Struktur for godtgjørelse til ledende ansatte sees på som et verktøy for styret og administrerende direktør for strategisk styring og måloppnåelse på kort og lang sikt.

Som et eksempel på dette, har Flytoget som mål å ha Norges stolteste medarbeidere. Et viktig kriterium for å oppnå dette er en intern lagfølelse. Her spiller avlønning, men ikke minst avlønningsformer inn. Et sentralt forhold er at lønnsutvikling (årlig prosentuell lønnsjustering) er mest mulig lik for alle ansattegrupper. Dette gjelder likeledes for bonusordning og pensjon, mm.

### 3.5 Beskrivelse av godtgjørelse til ledende personer

#### 3.5.1 Fastlønn

Fastlønn skal utgjøre hoveddelen av lederlønnen. Nivå på fastlønnen fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet og i hvilken grad stillingen bidrar til Flytogets overordnede forretningsmål. Stillingstypens attraktivitet (markedspris) vil også spille inn.

Fastlønnen er gjenstand for årlig vurdering og besluttes i tråd med prinsipper (punkt 3.3) og prosess (punkt 4.1) beskrevet i dette dokument. I særskilte tilfeller kan fastlønn endres ved annen frekvens.

### **3.5.2 Variabel godtgjørelse (bonus, aksjeprogrammer og opsjoner)**

Bonus kan benyttes som virkemiddel for å fremme selskapets mål og strategier. Godtgjørelsen skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.

Alle ansatte, herunder ledende ansatte, deltar i en kollektiv bonusordning i selskapet. Ordningen skal bidra til oppnåelse av selskapets overordnede mål. Målene er knyttet til de viktigste KPI-ene så som passasjerutvikling, kundetilfredshet og finansielt resultat. Bonusmålene er: Antall passasjerer bedre enn budsjett (vekker 20 %), resultat før skatt i henhold til budsjett (vekker 40 %) og kundetilfredshet 96 % (vekker 40 %). Budsjett danner utgangspunkt for bonusmålene som er binære. Dette er mål som selskapet er tjent med at alle ansatte kjenner til, er motivasjonsskapende og som kan påvirkes direkte eller indirekte av den enkelte medarbeider. Bonusmodellen vekter målene og bonusutbetaling skjer kun for de mål som er innfridd.

Styret skal godkjenne bonusordningen. Det er en forutsetning at selskapets resultat er positivt for at bonus skal utbetales.

Maksimalt bonusbeløp blir satt med utgangspunkt for en operativt ansatt og utgjør under en månedslønn av dennes lønn forutsatt 100 % stillingsandel. Bonusutbetaling er ikke pensjonsgivende. Bonusordningen er betinget av at den ansatte er ansatt pr. 31.12. i opptjeningsåret. Unntak fra denne regelen gjøres dersom fratredelsen skyldes andre forhold enn den ansattes egen oppsigelse, ved for eksempel at en ansatt går av med pensjon. I slike tilfeller vil bonus avkortes i tråd med antall måneder den ansatte deltok i ordningen.

Det foreligger ingen individuell bonusavtale eller langsiktig insentivprogram for ledergruppen.

Flytoget er i sin helhet eid av Nærings- og fiskeridepartementet. Aksjetildeling til ledende ansatte er således ikke aktuelt.

### **3.5.3 Pensjonsordninger**

Pensjonsordningene til ledende ansatte skal være i tråd med ordninger for øvrige ansatte i Flytoget. Dette gjelder også uførepensjon for ledende ansatte som skal gjenspeile de generelle kollektive vilkårene i selskapet.

Selskapet har en innskuddspensjonsordning. Det årlige innskuddet utgjør 5,5 % av lønn fra 0 G til 12 G og 9,5 % fra 7,1 G til 12 G. Pensjonsgrunnlaget (pensjonsgivende inntekt) er begrenset opp til 12G.

I overgangsavtalen til ny innskuddsbasert pensjonsordning fra 1.1.2019 ble det avtalt kompensasjon til de ansatte som kommer dårligere ut i ny ordning. Alle ansatte, herunder også ledende ansatte, som beregningsmessig kom dårligere ut ved overgang til ny innskuddspensjon blir kompensert med et tillegg til månedslønn fra overgangstidspunktet til fylte 67 år/utløp konsesjonsavtale.

### **3.5.4 Oppsigelse og sluttvederlag**

En gjensidig oppsigelsestid på tre måneder skal i utgangspunktet gjelde for alle ledende ansatte med unntak av administrerende direktør som har seks måneders gjensidig oppsigelsestid.

Det er i utgangspunktet kun administrerende direktør som kan tilbys avtalefestet etterlønnordning. Avtalen kan baseres på forlengelse av fastlønnutbetaling på opptil seks måneder utover oppsigelsestid dersom selskapet sier opp ansettelsesforholdet med administrerende direktør. Etterlønnen reduseres forholdsmessig med ny årsinntekt (regnet fra utgang av oppsigelsestid).

Ledende ansatte med styreverv i ev. interne selskaper i kraft av å være ansatt i Flytoget, skal i utgangspunktet ikke motta honorarer. Unntak fra denne regelen kan godkjennes av styret.

### **3.5.5 Øvrige ytelser**

Ledende ansatte kan motta variable elementer ut fra behov;

- Aviser
- Mobiltelefon
- Dekning av utgifter til bredbåndskommunikasjon

- Personal- og helseforsikringer som øvrige ansatte
- Fast kjøregodtgjørelse
- Parkering og bompenger

### **3.5.6 Hovedprinsipp om å ikke være lønnsledende**

Hovedprinsipp om å ikke være lønnsledende skal ivaretas gjennom analyse av lønnsnivå i sammenlignbare selskaper. Den faste lønnen til ledende ansatte skal være i tråd med markedsmedianen i de lokale geografiske områdene selskapet opererer. Gjennomsnittlig nivå for stilling kan avvike +/- 25 % for sammenlignbare selskaper og skal vurderes opp mot individuelle prestasjoner. Fastlønnen skal være individuell for den ledende ansatte.

## **4. Styrets mulighet til å fravike retningslinjene**

### **4.1 Beslutningsprosess**

Styret har utpekt et eget kompensasjonsutvalg bestående av styreleder, nestleder og ett ansattvalgt styremedlem, som på vegne av styret forvalter retningslinjene for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Utvalgets mandat er:

- Å sikre etterlevelse av disse retningslinjer.
- Å drøfte og fremme forslag til styret om godtgjørelse til ledende ansatte i tråd med disse retningslinjer.
- Å forberede saker til styret som gjelder ansettelsesforhold, avlønning og eventuelt sluttvederlag til administrerende direktør i tråd med retningslinjene.
- Å godkjenne innstilling fra administrerende direktør i saker som gjelder ansettelsesforhold, avlønning og eventuelt sluttvederlag til ledende ansatte. Administrerende direktør skal alltid drøfte behandling av selskapsledelsens individuelle betingelser med kompensasjonsutvalget.
- Å vurdere bonusmodell og innslagspunkter for ledere og medarbeidere før dette fremlegges og godkjennes av styret.
- For å sikre moderasjon skal det årlig vurderes utvikling av godtgjørelse mellom ledende ansatte og øvrige ansatte. En eventuell økning utover årlig prosentuell justering mot øvrige ansatte skal begrunnes særskilt.

Kompensasjonsutvalget/styret kan beslutte å midlertidig fravike Retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte når det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike Retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Begrunnelse for å fravikelse skal fremgå av styremøteprotokoll hvor beslutning om fravikelse tas, samt at det skal beskrives i den årlige rapporten om godtgjørelse for det aktuelle året. Dersom fravikelsen fortsetter, slik at den ikke lenger kan anses som midlertidig, skal selskapet oppdatere Retningslinjene. Disse skal da presenteres på neste ordinære generalforsamling.

Styret skal foreta årlige gjennomganger av praktiseringen av godtgjørelsesordningen.

### **4.2 Endring i retningslinjene**

Styret har ansvaret for retningslinjene, arbeider aktivt med og vil rapportere til eier om hvordan disse er fulgt opp gjennom året for Flytoget inkludert ev. datterselskap.

Retningslinjene skal fremlegges for generalforsamlingen minimum hvert fjerde år eller ved vesentlige endringer.