

	Fjellinjen AS Retningslinjer for lederlønn			
	Forfatter: Fjellinjen AS	Godkjent av: Styret i Fjellinjen AS	Godkjent dato: 15.02.2024	Versjon: 1

1 Innledning

Dette dokumentet beskriver retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som gjelder for ledende personer i Fjellinjen.

Eierskapsmeldingen fra Oslo kommune for 2023 definerer Fjellinjen som et «stort selskap». Som følge av dette forventes Fjellinjen å utarbeide retningslinjer og lønnsrapport i tråd med reglene i allmennaksjeloven. Allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b pålegger styrene i børsnoterte selskaper å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (styrets retningslinjer), samt rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapport), som skal behandles av generalforsamlingen.

Disse retningslinjene er utarbeidet i tråd med kravene i allmennaksjeloven og føringene i eierskapsmeldingen fra Oslo kommune. Retningslinjene er videre i tråd med føringene i Eierskapsrapport 2023 for Viken fylkeskommune, som gjelder for Fjellinjen inntil Akershus fylkeskommune fremlegger eierskapsmelding høsten 2024.

2 Omfang

Ledende personer omfatter administrerende direktør, ansatte som er medlemmer av styret og medlemmer av Fjellinjens ledergruppe.

Med godtgjørelse i disse retningslinjene menes fastlønn, pensjonsytelser, sluttvederlag og andre ytelser som inngår i avlønning.

3 Godtgjørelse for ledende ansatte

- Godtgjørelse og lønn for Fjellinjens ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Hensynet til moderasjon skal ivaretas.
- Godtgjørelse og lønn for ledende ansatte skal fremme verdiskapningen i selskapet og fremstå som rimelig med hensyn til ansvar, kompetanse, arbeidets omfang og selskapets kompleksitet.
- Administrerende direktørs godtgjørelse fastsettes av styret.
- Hovedelementet i godtgjørelsen skal være den faste grunnlønnen. De enkelte elementene i godtgjørelsen skal vurderes samlet med fastlønn, pensjonsytelse og andre ytelser.
- Fjellinjen tilbyr ikke bonuser eller annen variabel lønn til ledende ansatte.
- Godtgjørelsen skal ikke være urimelig, gi uheldige virkninger for selskapet eller svekke selskapet eller eiernes omdømme.
- Fastlønn skal ikke justeres mer årlig enn gjennomsnittet for øvrige ansatte.

4 Andre ytelser

- Alle ansatte i Fjellinjen skal tilbys de samme naturalytelser.
- Fjellinjens naturalytelser skal være i henhold til den til enhver tid gjeldende personalhåndbok.
- Ytelsene skal være konkurransedyktige, men ikke ledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Hensynet til moderasjon skal ivaretas.

5 Pensjon og forsikringer

- Pensjonsvilkår for ledende ansatte skal være på linje med øvrige ansattes vilkår i selskapet.
- Pensjonsvilkår skal være konkurransedyktige, men ikke ledende.
- Det skal ikke avtales lavere pensjonsalder enn folketrygdens pensjonsalder.
- Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge (p.t. 12 G).
- Alle ansatte i Fjellinjen skal tilbys samme forsikringsordninger.

6 Sluttvederlag

- Styret kan inngå forhåndsavtale om sluttvederlag der ledende ansatte fraskriver seg retten til oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven.
- Dersom selskapet inngår avtale om sluttvederlag, skal ikke avtalt sluttvederlag og lønn i sum i oppsigelsestiden overstige tolv månedslønner.
- Sluttvederlaget reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar annen lønnsinntekt.
- Dersom den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, skal det ikke avtales sluttvederlag.

7 Unntak fra retningslinjene

Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene når det foreligger særlige omstendigheter. Styret rapporterer alle avvik til generalforsamlingen ved å redegjøre for avviket i lederlønsrapporten.

8 Lønnsrapport

Fjellinjen skal utarbeide rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen.