
POLICY FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Bakgrunn

I henhold til endringer i allmennaksjeloven, § 5-6(3) og (4) og ny § 6-16a som trådte i kraft 1. januar 2007 er det bestemt at styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte skal legges frem på selskapets generalforsamling til rådgivende avstemming og/eller til godkjenning.

Styret i Eksportfinans har hittil ikke nedfelt retningslinjer på dette området. Det forslag til erklæring som styret inviteres til å vedta er en syntese av administrasjonens oppfatning av hva som har vært og er styrets politikk på dette punkt. Erklæringen blir således å anse som en formalisering av praksis.

I Eksportfinans er det representantskapet som ansetter administrerende direktør. Etter vanlig tolkningsprinsipper er det da representantskapet som har myndighet til å fastsette lønns- og andre kompensasjonsvilkår.

Når det gjelder spørsmålet om hvilket organ som skal utarbeide erklæringen så er den nye asal. § 6-16a relativt klar. Loven pålegger styret denne oppgave. Imidlertid, ved vedtektsendring kan det besluttes at erklæringen skal utarbeides av et annet organ.

Administrasjonen foreslår å ikke endre vedtektene slik at det er representantskapet som skal utarbeide erklæringen. For ikke å komme i en situasjon hvor representantskapet kan hevde at dets myndighet er beskåret, vil administrasjonen foreslå at styrets erklæring oversendes til representantskapet til uttalelse på samme måte som styret oversender regnskapet til representantskapet.

Hvem skal erklæringen omfatte og hvem har kompetanse

Erklæringen skal gjelde ”ledende ansatte”. Begrepet ”ledende ansatte” omfatter i henhold til lovens forarbeider daglig leder og andre ledende ansatte. Ot.prp. nr 55 (2005-2006) viser til regnskapslovens definisjon av ”ledende ansatte”.

Administrasjonen foreslår at det i sammenheng med erklæringen ikke gjøres noen presis avgrensning av begrepet.

Det er styrets ansvar å vedta hvilke elementer ledernes kompensasjonsordninger skal bestå av.

Det er styrets ansvar å vedta retningslinjer for hvordan faktisk samlet årlig kompensasjon (kompensasjonsordningens ulike elementers størrelse) skal fastsettes.

Når det gjelder daglig leders årlig kompensasjon og hvilket organ i Eksportfinans som har best forutsetninger for å fastsette dette, foreslås det at styret avklarer med representantskapets leder.

Styret inviteres herved til å avgi følgende erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte:

Generelt

Med kompensasjonsordning menes i disse retningslinjene en lønnspakke som kan bestå av følgende elementer: fast og/eller variabel lønn, naturalytelser, pensjonsordning og etterlønn.

Særlige sluttvederlag fremforhandlet med styret i tilknytning til fratredelse av daglig ledere og/eller en ledende ansatt, og hvor vedkommende fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, kan innholde etterlønn og andre finansielle ytelser og naturalytelser.

For å sikre tilgang til kvalifiserte ledende ansatte skal ledelsens kompensasjonsordninger være konkurransedyktige og på linje med lønningene tilknyttet stillinger i eierbankene det er naturlig å sammenlikne selskapets lederstillinger med.

Ledelsens kompensasjonsordninger skal ikke gi uheldige virkninger for selskapet eller svekke selskapets omdømme.

Styret skal vurdere kompensasjonsordningenes enkeltelementer samlet som en helhet.

Styret skal årlig motta en oversikt over den samlede verdi av de ledende ansattes avtalte kompensasjon.

Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i eget selskap eller i andre selskap i konsernet.

Avtaler om kompensasjon inngått før ikrafttreden av disse retningslinjene opprettholdes.

Komponenter

Fast lønn

Hovedelementet i selskapets kompensasjonsordning skal være den faste grunnlønnen.

Opsjoner og aksjeprogrammer

Så lenge selskapets nåværende vedtektsbestemmelser om eierskap ikke endres, skal ikke aksjeopsjoner eller aksjeprogram i noen form benyttes som element i ledelsens kompensasjonsordninger.

Variabel lønn

Ved bruk av variabel lønn som et av elementene i ledernes kompensasjonsordninger, skal følgende prinsipper legges til grunn:

Det skal være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og selskapets mål.

Variabel lønn skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier.

Kriteriene skal være basert på forhold lederen kan påvirke.

Det skal være flere målekriterier og alle skal være relevante.

Variabel lønn elementet må være transparent og klart forståelig. Ved redegjørelse for ordningen skal det være vesentlig å få belyst den forventede og maksimale utbetalingen for den enkelte.

Ordningen skal være tidsbegrenset.

Samlet variabel lønn et enkelte år skal normalt ikke overstige 6 måneders fastlønn.

Pensjonsordning

For å sikre tilgang til kvalifiserte ledende ansatte skal pensjonsytelsene ta utgangspunkt i de andre ansattes pensjonsytelser, men være på linje med lønningene tilknyttet stillinger i eierbankene det er naturlig å sammenlikne selskapets lederstillinger med.

Styret skal ha oversikt over de totale kostnadene av pensjonsordningen før avtale inngås.

Forpliktelsene selskapet pådrar seg gjennom ledelsens pensjonsordning, skal, i den grad det er praktisk mulig og rimelig innenfor rammen av gjeldende lover og regler, forsikringsmessig avdekkes ved etablering av pensjonsforsikringsavtaler med aktuelle livselskaper.

Sluttvederlag

I forhåndsavtale hvor en person i selskapets ledelse fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, kan det avtales sluttvederlag. Sluttvederlag skal normalt ikke benyttes ved frivillig avgang.

Sluttvederlaget skal ikke overstige 18 måneders fastlønn i tillegg til eventuell lønn i oppsigelsestiden.

Ved ansettelse i ny stilling annetsteds skal sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den nye årsinntekten. Reduksjon kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er utløpt.

I forbindelse med nedbemanningsprosesser kan det avtales sluttvederlag ved frivillig avgang, og den nevnte øvre grense på 18 måneders fastlønn kan overskrides. Dette gjelder dersom beregningen av lederens sluttvederlag følger regler som gjelder for andre ansattes sluttvederlag. Reduksjon på grunn av slik inntekt som nevnt i punktet foran, skal heller ikke foretas dersom de generelle reglene ikke tilsier det.

Sluttvederlag kan holdes tilbake hvis vilkårene for avskjed foreligger.

Naturalytelser

Art og verdi av naturalytelser skal være på linje med det som er vanlig for ledere i selskapets bransje.

