

RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

Retningslinjene for fastsettelse av lederlønn i Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfinansiering AS (FHF) er utarbeidet i henhold til reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16a, «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer» gjort gjeldende gjennom vedtektsbestemmelse den 15.06.2021 (§ 6 Erklæring om og fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse) og i tråd med «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet den 12.12.2022).

Retningslinjene gjelder for ledende personer i FHF, som inkluderer styremedlemmer og alle ledende ansatte.

FHF har definert følgende stillinger som ledende ansatte:

- Administrerende direktør
- Økonomi- og administrasjonssjef
- Kommunikasjonssjef

Godtgjørelse til styret besluttes av generalforsamlingen.

1. Formål

Formålet med retningslinjene for fastsettelse av lederlønn er å sikre at FHF rekrutterer og utvikler personer på ledernivå med relevant kompetanse og erfaring. Ledende personer skal bidra til langsiktig utvikling av medarbeidere og selskapet slik at selskapet når sine overordnede mål i tråd med samfunnsoppdraget og gjeldende strategier.

2. Ledende ansatte

Ved rekruttering til ledende stillinger skal det legges særskilt vekt på den ansattes kompetanse og erfaring med oppgavene som skal løses innenfor ansvarsområdet og den ledende personens bidrag til å nå selskapets mål og strategier.

3. Godtgjørelser

Godtgjørelsen til ledende ansatte skal fremme oppnåelse av selskapets mål og strategier og bidra til utvikling av selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. FHF forvalter midler innkrevd gjennom avgift på eksport av sjømat. Det legges derfor vekt på moderasjon, samt at godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Dette betyr blant annet at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å tiltrekke seg og beholde ledende ansatte. Konkurransedyktighet vurderes ut fra det arbeidsmarked den enkelte stilling rekrutteres fra. FHF må tilby lønnsnivå som gjør det mulig å ha relevant kompetanse på ledernivå uten å være lønnsdrivende. FHF er avhengig av kompetanse fra de fagområdene som virksomheten har ansvar for. Utvikling av fastlønnen forutsettes å være i tråd med sammenlignbare grupper og samfunnet ellers. Hovedelementet i godtgjørelsen skal være fastlønn. Selskapet har ingen låneordning for selskapets ledelse og ansatte. FHF skal være åpen om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte.

3.1 Lønn og tilleggssytelser

Ledende personer i FHF mottar fastlønn, pensjons- og forsikringsordninger. Tilleggssytelser som eksempelvis forsikringer, fri(e) avis(er), dekning av elektronisk kommunikasjon o.l. gis i henhold til Skattedirektoratets retningslinjer og selskapets generelle vilkår for øvrige ansatte.

Dekning av utgifter i forbindelse med reiser dekkes etter Statens reiseregulativ.

De individuelle lønnsreguleringene for ledende personer skjer innenfor rammen av en helhetlig vurdering av den enkeltes måloppnåelse og i tråd med det generelle lønnsoppgjøret i selskapet. Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og selskapet skal særskilt begrunne høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. Reguleringstidspunkt er 1. mai. Godtgjørelse til ledende ansatte fastsettes av administrerende direktør i tråd med Retningslinjene for fastsettelse av lederlønn i FHF.

Styret tar eierskap til, og arbeider aktivt med, retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer, lønnsrapporten samt daglig leders godtgjørelse. Retningslinjene, gjeldende fra 2023, skal reflekteres i lønnsrapportene fra og med regnskapsåret 2023.

Regjeringen besluttet i september 2021 at FHF's hovedkontor skulle flyttes fra Oslo til Tromsø. For å opprettholde operasjonell drift og sikre overføring av kompetanse ble det inngått individuelle avtaler om tidsavgrenset lønnstillegg. Tidsavgrenset lønnstillegg på 25 % er gitt økonomi- og administrasjonssjef som kompensasjon for frivillig sluttavtale med bindingstid på to år og kommunikasjonssjef for flytting av kontorsted og bindingstid i uoppsagt stilling i to år.

Administrerende direktørs lønn fastsettes og godkjennes av et samlet styre basert på styrets evaluering og årlig medarbeidersamtale med styrets leder. Lønn til administrerende direktør vurderes normalt på første styremøte i nytt regnskapsår. Eventuelle reguleringer gjelder fra 1. januar.

3.2 Bonus

FHF har ingen bonus-, aksjeprogrammer, opsjoner eller andre former for variabel lønn.

3.3 Pensjon

Pensjonsvilkår for ledende ansatte skal være på linje med øvrige ansattes i FHF. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge (p.t. 12 G).

Ledende ansatte som er ansatt før 1. januar 2013 har en ytelsesbasert pensjon (lukket ordning). Alderspensjonen skal i tillegg til ytelse fra folketrygden sikre at man får utbetalt ca. 66 % av pensjonsgrunnlaget inklusiv antatt beregnet folketrygd (forutsatt 30 års opptjening i denne ordningen). Pensjonen utbetales livsvarig.

Ledende ansatte som er ansatt etter 1. januar 2013 er medlemmer av selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning.

Administrerende direktør har en individuell pensjonsavtale som beskrevet i lønnsrapporten.

4. Ansettelsesvilkår og sluttvederlag

Ledende ansatte tilsettes i FHF på samme ansettelsesvilkår som øvrige ansatte. Normalt gjelder tre måneders oppsigelsesfrist.

For ledende ansatte kan det inngås avtale om et rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. Eventuelt sluttvederlag, som kommer i tillegg til lønn for ordinær oppsigelsestid, skal ikke overstige 6 måneders lønn.

Sluttvederlaget reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende

er aktiv eier. Dersom den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, skal det ikke gis sluttvederlag.

5. Aldersgrense

FHF har en bedriftsintern aldersgrense på 70 år gjeldende alle ansatte.

Den bedriftsinterne aldersgrensen i FHF ble fastsatt den 1. juli 2016 etter drøftinger med ansatt-representant og jf. arbeidsmiljølovens § 15-13 a. Arbeidsforholdet kan avsluttes uten begrunnelse når aldersgrensen er nådd. Før arbeidstaker varsel fra arbeidsgiver om å fratrukke, plikter arbeidstaker å slutte i stillingen seks måneder etter at varselet er mottatt.

6. Oppfølging av retningslinjen

FHF skal fra og med 2023, i samsvar med asal § 6-16 b og forskriften, årlig legge frem rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapport) til behandling av generalforsamlingen.

Styret er ansvarlig for utforming og implementering av denne retningslinjen og for at retningslinjen til enhver tid er oppdatert.

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Retningslinjer som er godkjent av generalforsamlingen skal uten opphold offentliggjøres på FHF's nettsider.