

Retningslinjer for fastsettelse av lederlønn og annen godtgjørelse i Sporveien konsernet

Vedtatt av styret 18. juni 2024

1 Innledning

Sporveiskonsernet skal følge Oslo kommunes til enhver tid gjeldende retningslinjer for lederlønn i aksjeselskaper eid av Oslo kommune.

Rekruttering av toppledere til selskaper eid av Oslo kommune er styrets oppgave iht. aksjeloven § 6-2. Dette er en naturlig konsekvens av styrets lovpålagte ansvar for forvaltning av selskapet iht. aksjeloven § 6-12. I dette ligger det også at det er styret som fastsetter konsernsjefens lønn.

Styret skal fastsette lønn og annen godtgjørelse til konsernsjefen, etter forutgående behandling i kompensasjons- og kompetanseutvalget. Konsernsjefen fastsetter lønn og annen godtgjørelse til andre ledende ansatte etter forutgående godkjenning i kompensasjons- og kompetanseutvalget.

Styrets godtgjørelse behandles av bedriftsforsamlingen og besluttes av generalforsamlingen.

2 Ledende ansatte

Disse retningslinjene gjelder for ledende ansatte i Sporveiskonsernet og legges til grunn for fastsettes av lederlønn i konsernet. Sporveien definerer ledende ansatte som konsernsjef og medlemmer av konsernledelse, inkludert administrerende direktør i konsernets datterselskaper Sporveien Trikken AS, Sporveien T-banen AS og Unibuss AS. Retningslinjene kan også gjøres gjeldende for andre nøkkelpersoner i konsernet.

3 Lederlønnsprinsipper

Det er viktig at Sporveien kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse slik at selskapet får rekruttert og beholdt gode ledere. Lønnsvilkår er et sentralt virkemiddel for å tiltrekke og beholde slik kompetanse.

Det er også viktig at selskapene som er eid av Oslo kommune forvaltes på en måte som ikke skader kommunens omdømme. I dette ligger det også en forventning om at det ikke avtales lederlønninger som skader legitimiteten til kommunens eierskap. Dette må styrene ta hensyn til når de vurderer nivået på lederlønn. I selskaper som mottar tilskudd fra kommunen bærer dette hensynet tyngre enn i selskaper som driver etter rene bedriftsøkonomiske prinsipper i konkurranse med andre. For å vurdere hva som er et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, godtgjørelsesnivå, vil det normalt sees hen til forhold som erfaring, ansiennitet, kompetanse og lønnsbetingelser som er vanlige i andre, tilsvarende selskaper.

Det er videre et bærende hensyn at godtgjørelse til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Styret skal ivareta hensynet til moderasjon ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen.

Moderasjonshensynet, sammenholdt med forventningen om konkurransedyktig godtgjørelse, innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige personer, og at ledende ansatte ikke mottar høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte. Dersom veksten i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelselementer, er større for ledende personer enn for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i selskapets lønnsrapport.

Årlig lønnsjustering for ledende ansatte gjøres med virkning fra 1.1 hvert år, basert på rammen for lønnsoppgjøret for øvrige ansatte foregående år.

Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsytelser herunder naturalytelser (iht. til det som er vanlig for sammenlignbare stillinger bla. mobil, bredbånd, avis) og pensjonsordninger. Fastlønnen skal være hoveddelen av godtgjørelsen.

Sporveien har en innskuddspensjonsordning, og en lukket ytelsespensjonsordning etter overgang til innskuddspensjon i 2015. Ved tilsetting av ledere er pensjonsvilkårene for ledende ansatte på linje med øvrige ansattes vilkår.

Ingen ansatte får særskilt kompensasjon for styreverv i andre selskaper i Sporveis konsernet.

4 Lederlønsrapport

Det skal utarbeides en rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen i tråd med reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b.

Med godtgjørelse i disse retningslinjene menes fastlønn, pensjonsytelser, sluttvederlag og andre ytelser som inngår i avlønning. Oslo kommune forventer at selskapene ikke tilbyr bonuser eller annen variabel lønn til ledende ansatte, med mindre særskilte bransjespesifikke grunner gjør det nødvendig. I slike tilfeller må styret redegjøre særskilt for dette i selskapets lønnsrapport.

Der det helt eller delvis ikke er overensstemmelse mellom selskapets ordninger og kommunens retningslinjer forventer kommunen at styret redegjør særskilt for dette i selskapets lønnsrapport.