

RETNINGSLINJER FOR LØNN OG GODTGJØRELSER TIL LEDENDE PERSONER I ANDØYA SPACE

Vedtatt av konsernstyret 27.april 2023 (Sak 12/23)

Innledning

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Andøya Space i tråd med selskapets vedtekter § 5, jf. asal. § 6-16a og tilhørende forskrift. Retningslinjene skal ivareta «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12.12.2022) og forventningene uttrykt i Meld. St. 6 (2022-2023). Retningslinjene er fastsatt av selskapets styre og skal legges frem for generalforsamlingen for godkjenning. Styrets retningslinjer skal legges frem for generalforsamling minst hvert fjerde år og ved enhver «vesentlig endring».

Ledende personer i konsernet Andøya Space omfatter administrerende direktør (Konsernsjef), CFO og daglige ledere for konsernets datterselskaper (sammen omtalt som «ledende personer») samt styrets medlemmer. Honorar til styrets medlemmer fastsettes av generalforsamlingen.

Hovedprinsipper

Konsernet Andøya Space har etablert en godtgjørelsesordning som gjelder for alle ansatte. Ordningen skal sikre at Andøya Space tiltrekker seg og beholder medarbeidere som presterer, utvikler seg, lærer og deler. Konsernets godtgjørelsesordninger skal i så stor grad som mulig oppleves som rettferdige og forutsigbare.

Prinsippene og systemene for godtgjørelse til ledende personer fastsettes av styret. Styret gjennomfører årlig en evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser. Konsernsjefen fastsetter godtgjørelsen til øvrige ledende personer, etter konsultasjon med styrets leder.

Lederlønningene i Andøya Space og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Godtgjørelsen skal fremme oppnåelse av selskapets og eiers mål, herunder at godtgjørelsen bidrar til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og hensynet til moderasjon skal ivaretas.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen er fastlønn.
- Godtgjørelsen skal ikke være urimelig, gi uheldige virkninger for selskapet eller svekke selskapets omdømme.
- Ordningene skal være transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Dette inkluderer at selskapet skal være åpen om utforming av, nivå på og utvikling i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at godtgjørelsesordningene er klart forståelige for eiere, ledende ansatte og andre interessenter.
- Forskjeller i godtgjørelsen til ledende personer og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner 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.
- Alle selskaper i konsernet skal følge hovedprinsippene for lederlønnspolitikken. Det er et mål å koordinere lønnspolitikken og ordningene som benyttes innad i konsernet.
- Styret tar eierskap til, og arbeider aktivt med, styrets retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer, lønnsrapporten samt daglig leders godtgjørelse.

Andøya Space har til hensikt å jobbe for å nå sektorpolitiske mål og for å skape verdier gjennom lønnsom vekst i et langsiktig og bærekraftig perspektiv. Selskapet har valgt å bruke en fastlønnsordning med ordinær pensjonsavtale, uten bruk av resultatlønnsordninger eller øvrige aksje- eller bonusordninger. Lønnen evalueres og justeres årlig.

Styret har ansvaret for å utarbeide retningslinjer og for tilhørende rapportering. Ved endringer i retningslinjene skal vesentlige endringer beskrives og forklares. Enhver «vesentlig endring» i retningslinjene fordrer behandling og godkjennelse av generalforsamlingen.

Når det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet, kan styret og daglig leder midlertidig fravike disse retningslinjene. Slik midlertidig fravikelse må eventuelt godkjennes av styret, og forklares i lønnsrapporten for gjeldende regnskapsår.

Elementer i lederlønnen

Grunnlønn

Grunnlønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes én gang i året, og baseres på konkurranseforhold og konsernets bæreevne, samt lønnsjustering for øvrige ansatte, hvor det også sees hen til kronemessig vekst for øvrige ansatte.

Andre variable elementer

Selskapet dekker utgifter til mobiltelefon og etter avtale også internetttoppkobling hjemme. Selskapet dekker arbeidsreiser og overnatting etter regning og diett etter statens satser.

Selskapet praktiserer ikke firmabil. Selskapet dekker forhåndsavtalt bruk av egen bil i tjeneste med godtgjørelse etter statens satser

Konsernet har ingen bonusprogrammer eller andre ordninger som tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer.

Pensjon

Konsernet er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP). Selskapet og konsernet har kollektiv innskuddsbasert pensjonsordning, som er lik for alle ansatte. Innskuddene er 5 % av lønn fra 0G til 7.1G og 11 % av lønn fra 7.1G til 12G. Denne ordningen tilfredsstiller krav til OTP. Ledende personer følger konsernets kollektive pensjonsordning.

Ingen ledende personer, eller andre ansatte, i konsernet har særskilte avtaler om tidligpensjonering.

Pensjonsalderen er 70 år.

Formålet med pensjonsordningen er å bidra til økonomisk trygghet for den ansatte når man blir alderspensjonist, og konsernet har valgt å tilby den mest konkurransedyktige pensjonsordningen innenfor rammene til OTP.

Varighet og oppsigelse

Partene kan si opp ansettelsesforholdet med en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. I prøveperioden, som er på seks måneder, er oppsigelsestiden en måned. Prøvetiden kan forlenges dersom arbeidstaker har hatt lengre fravær i prøveperioden. Prøveperioden vil da kunne forlenges tilsvarende fraværets lengde. Ledende ansatte har ingen avtalte betalinger utover ordinær lønn ved oppsigelse.

Arbeidstaker kan være sikkerhetsklarert iht gjeldende krav til stillingen.