

Januar 2023.

## **Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte og styret i Mantena AS.**

Vedtatt 8.6.2023.

Disse retningslinjene er utarbeidet i tråd med selskapets vedtekter § 5, jf. asal. § 6-16a og tilhørende forskrift, og i tråd med «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) Statens direkte eierskap i selskaper - Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap. Forventningen til moderasjon i utformingen av godtgjørelse til ledende ansatte er tillagt stor vekt.

### **Generelt.**

Mantena sin konkurransekraft, videre vekst og lønnsomhet er avhengig av motiverte medarbeidere og dyktige ledere. At den enkeltes lønn og kompensasjon oppleves som forutsigbar og rettferdig er et viktig element, men ikke det eneste. Lønn og kompensasjon skal være et bidrag til å motivere til bærekraftig utvikling og høyest mulig avkastning over tid. Dette skal reflekteres i kriteriene for fastsettelse på en slik måte at det langsiktige prioriteres foran det kortsiktige. Den underliggende driften skal verdsettes foran kortsiktige gevinster. Mantena har en enhetlig lønnspolitikk og et lønnsystem som skal fremme resultater og være attraktivt, men ikke lønnsledende. Mantena sine retningslinjer for godtgjørelse er forankret i selskapets mål, verdier og strategi.

Disse retningslinjene gjelder for administrerende direktør og direktører som rapporterer til administrerende direktør i Mantena AS. Denne gruppen betegnes ledende ansatte. Alle ledende ansatte er ansatt i Mantena AS. Retningslinjene gjelder også for styret. Godtgjørelsen til styret fastsettes av generalforsamlingen.

### **Beslutningsprosess.**

Kompensasjonsordningen for ledende ansatte består av grunnlønn, pensjon og naturalytelser. Administrerende direktørs kompensasjonsordning fastsettes av styret. Styret godkjenner kompensasjonsordningen for øvrige ledende ansatte med utgangspunkt i anbefaling fra administrerende direktør. Vurderingene skjer som regel i andre kvartal hvert år, betinget av enighet mellom bedriftens ledelse og de ansatte sine foreninger om lønnsoppgjøret.

Innenfor den totale rammen av lønnsoppgjøret for ledende ansatte kan kompensasjonen variere for den enkelte, dette skal begrunnes av administrerende direktør overfor styret med utgangspunkt i avtalte målsettinger og oppnådde resultater. Det skal i selskapets lønnsrapport også begrunnes dersom årlig vekst i godtgjørelsen til den enkelte ledende ansatte er høyere enn gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte, enten i kroner eller i prosent.

## **Retningslinjer for lønn og naturalytelser.**

Kompensasjonen til administrerende direktør og ledende ansatte skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet og behovet for å være attraktiv i arbeidsmarkedet. Kompensasjonen skal være moderat, transparent og i samsvar med prinsippene for god eierstyring.

Når en person blir ansatt som ledende ansatt i Mantena er det til konkurransedyktige betingelser. Lønnstillegg i de følgende år skal som utgangspunkt følge lønnsoppgjøret for alle ansatte i selskapet, men likevel slik at det ved vurdering av lønnsjustering for ledende ansatte også sees hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

Hovedelementet i kompensasjonen til administrerende direktør og øvrige ledende ansatte er grunnlønn. Grunnlønnen reguleres årlig. I tillegg kommer bilgodtgjørelse som følger statens regulativ.

Ledende ansatte i Mantena AS har naturalytelser i form av mobil og en avis.

## **Bonusordning.**

Det er ikke variabel godtgjørelse i Mantena.

## **Pensjon.**

Ny pensjonsordning ble iverksatt fra 01.01.2019. Den nye ordningen er en innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
- Innskuddsordningen omfatter fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling iht. lov om innskuddspensjon §4-2.

I tillegg kommer AFP i privat sektor og en driftspensjon for arbeidstagerne som på overgangstidspunktet 01.01.2019 var 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP.

Administrerende direktørs og ledende ansattes pensjonsalder er 70 år. Alle ansatte i Mantena AS kan velge å fratruke ved 62 år med AFP.

Det påløper ikke pensjonskostnader for ledende ansatte når de ikke lenger er ansatt i selskapet.

## **Sluttvederlag, styrehonorar og lån.**

Mantena har ikke avtaler om sluttvederlag til ledende ansatte med unntak av administrerende direktør. Ledende ansatte får lønn i oppsigelsestiden som er 3 eller 6 måneder.

Det er i ansettelsesavtalen til administrerende direktør avtalt en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen. Administrerende direktør har fraskrevet seg stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 15, jfr. lovens § 15-16 andre ledd. Dersom styret tar initiativ til oppsigelse, har administrerende direktør i tillegg til fastlønn og andre ytelser i oppsigelsestiden rett til 6 måneders etterlønn basert på grunnlønnen. Fratredelse med virkning før oppsigelsestidens utløp begrenser ikke rett til lønn og tilleggsgoder i oppsigelsestiden. Dersom administrerende direktør i perioden for utbetaling av etterlønn har andre inntekter, skal dette redusere etterlønnen tilsvarende. Etterlønnen reduseres forholdsmessig i henhold til andel stilling som gir andre inntekter. Det er kun lønn etter oppsigelsestidens utløp (etterlønnperioden) som er gjenstand for eventuell reduksjon. Retten til etterlønn gjelder ikke dersom administrerende direktør selv sier opp sin stilling. Retten til etterlønn gjelder heller ikke dersom administrerende direktør har

begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ledende ansatte i Mantena har ikke godtgjørelse for styreverv i konsernet. Ansattvalgte styrerepresentanter er unntatt fra denne regelen.

Det er ingen ledende ansatte som har lån, opsjoner eller aksjebaserte programmer i Mantena.