



Foto: Ruter As / Redink, Thomas Haugersveen

Lederlønnserklæring

Fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Ledende ansatte

Erklæringen gjelder for ledende ansatte slik dette begrepet er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven. Dette innebærer at erklæringen gjelder for administrerende direktør i Ruter. Retningslinjer og prinsipper for lederlønn som er uttrykt i denne erklæringen legges til grunn også ved fastsettelse av lederlønn i selskapet.

Hovedprinsipper for lederlønnspolitik i Ruter AS

Prinsipper for lønn til administrerende direktør i Ruter As fastsettes av styret. Styret gjennomfører en evaluering av administrerende direktørs lønn.

Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av ledelsen i henhold til de vedtatte lederlønnsprinsippene.

Lederlønn i Ruter As fastsettes ut fra følgende lederlønnsprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men Ruter skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. For å sikre dette, gjennomføres det jevnlig en lønnsvurdering av sentrale lederstillinger med sammenligning med stillinger i andre selskaper.
- Ruter skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Ruter skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensyn til virksomhetens størrelse og kompleksitet. Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Ruters omdømme.
- Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsytelser, herunder naturalytelser, etterlønn og pensjonsordninger. Fastlønn skal alltid utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen. Ruter har ikke bonusordninger for ledende ansatte
- Lederlønnssystemet skal være transparent, og i tråd med prinsippene for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.
- Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.
- Lønnsystemet skal være tilstrekkelig fleksibelt til at det kan gjøres justeringer når behovene endres.

Elementer i lederlønnskompensasjonen

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og variable ytelser. Nedenfor omtales de ulike elementene som kan inngå i lederlønnskompensasjonen.

a) Fast grunnlønn

Den faste grunnlønnen er hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledende ansatte i Ruter. Grunnlønnen skal være konkurransedyktig uten å være lønnsledende. Grunnlønn vurderes normalt en gang i året. Ved ansettelse av ledere benyttes bestefarsprinsippet som medfører at lederen som fastsetter lønnen skal konsultere sin egen leder før lønnen fastsettes. Ved ansettelse og fastsettelse av lønn til medlemmer av ledelsen skal administrerende direktør legge lederlønnsprinsippene til grunn. Ingen ledende ansatte får særskilt kompensasjon for styreverv i datterselskaper.

b) Naturalytelser

Ledere tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, som for eksempel fri telefon, fri bredbåndstilknytning, aviser mv.

c) Bonus

Ruter har ikke bonusordninger for ledende ansatte.

d) Pensjon

Ruter har en Innskuddspensjonsordning (7/17%), og en lukket ytelsespensjonsordning etter overgang til innskuddspensjon i 2016/2017. Ved nyttilsetting av ledere følges statens retningslinjer for lederlønn der pensjonsvilkårene for ledende ansatte er på linje med øvrige ansattes vilkår. Ordningen gir rettigheter til pensjon inntil 12 G.

e) Sluttvederlag

Ved oppsigelse fra selskapets side har Administrerende direktør i sin avtale rett til seks måneders etterlønn, utover lønn og ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Eventuell annen lønn i etterlønnperioden vil redusere etterlønnen. For ledende ansatte som ikke er øverste leder i virksomheten, kan det inngås avtale om et rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. For slikt eventuelt sluttvederlag skal samlet lønn i oppsigelsestiden pluss sluttvederlag ikke overstige 12 måneders fastlønn.

Gjennomføring av lederlønnsprinsippene i foregående regnskapsår (2022)

Lederlønnfastsettelsen for 2022 ble gjennomført i samsvar med ovennevnte retningslinjer. Administrerende direktørs faste grunnlønn ble i lønnsforhandlingene i Ruter i 2022 justert med 7,3% til kr 2 375 500. I tillegg til det ordinære lønnsoppgjøret på 3% ble det gjort en ekstraordinær økning på 4,3% for å nærme seg markedslønn. I Mercers lederlønnevaluering ligger

tilsvarende stillinger med en median årslønn på kr 2 835 491. Ruters administrerende direktør ligger på 84% av dette.

Administrerende direktør har pensjonsalder på 67 år med en kollektiv ytelsespensjonsordning (Lukket 70% ordning).

Det er ingen tidligere ledende ansatte som opptjener tjenstepensjon etter at de sluttet i Ruter As.

