

NAVIAIRS VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION**Baggrund**

Efter Statens Ejerskabspolitik fra april 2015 skal Naviair have en vederlagspolitik.

Politikkens indhold

Vederlagspolitikken skal understøtte Naviairs strategi og værdier, og skal sikre klarhed og åbenhed omkring aflønningen af den øverste ledelse.

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for bestyrelsen og direktion (den adm. direktør og viceadm. direktør).

Naviair følger statens ejerskabspolitik og Anbefalinger for god selskabsledelse under hensyn til Naviairs særlige forhold og ejerforhold, som selvstændig offentlig virksomhed under transport- og bygningsministeriet.

Vederlagspolitikken er fastlagt på Naviairs virksomhedsmøde, og er offentliggjort på Naviairs hjemmeside.

Vederlagspolitikken skal mindst en gang årligt drøftes med transport-, bygnings-, og boligministeren.

Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et fast vederlag. Vederlaget fastsættes af ministeren på virksomhedsmødet. Vederlagets størrelse bestemmes under hensyntagen til hvervets art og arbejdes karakter. Vederlaget udbetales månedsvis bagud.

For deltagelse i udvalg nedsat af bestyrelsen modtager bestyrelsesmedlemmerne et særskilt honorar fastsat af bestyrelsen. Transport-, bygnings- og boligministeren orienteres på virksomhedsmødet om fastsatte honorarer, og evt. ændringer heraf.

Bestyrelsesmedlemmerne får, efter dokumentation, dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder nedsat af bestyrelsen, herunder rejse- og opholdsudgifter. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

Direktion

Det samlede vederlag for direktionen består af både fast vederlag, pensionsbidrag og resultatløn. Vederlaget til direktionen godkendes af bestyrelsen.

Pensionsordninger for direktionen er baseret på bidragsordninger.

Vederlaget efterreguleres efter statens almindelige procentregulering, samt når formanden for bestyrelsen finder anledning til at spørge om efterregulering.

ring tages op.

Direktionen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i Naviairs datterselskaber og associerede selskaber.

Lønvilkkårene for direktionen skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Direktionens øvrige vederlagskomponenter, fx. pc, telefon osv., følger Naviairs generelle retningslinjer på disse områder.

Resultatløn

Direktionen kan maksimalt oppebære 10 % af det samlede vederlag (excl. pension og resultatløn) i resultatløn. Resultatlønnen er ikke pensionsgivende.

Der foretages en årlig forhandling med bestyrelsens formand og næstformand om indholdet af resultatlønsaftalen samt opgørelsen af det foregående års resultatlønsaftale.

Bestyrelsen godkender udbetaling til direktionen på baggrund af indstilling fra formanden og næstformanden.

Øvrige forhold

Naviairs årsrapport oplyser vederlag, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem modtager, og oplyser den samlede aflønning og dens fordeling på fast henholdsvis variabel aflønning for hver enkelt direktør.

---oOo---