

Erklæring om lederlønn

Denne lederlønnserklæring er gjeldene for godtgjørelse for arbeid utført av ledende ansatte i konsernet. Konsernet skal søke å ha en ledelse som til enhver tid kan ivareta aksjonærenes interesser på en best mulig måte. For å oppnå dette må konsernet tilby den enkelte leder konkurransmessige betingelser med hensyn til den totale kompensasjonspakke.

Erklæringen gjelder for det kommende regnskapsåret. Styret vil legge erklæringen til grunn for sitt arbeid etter behandlingen på ordinær generalforsamling i 2017. I 2016 har konsernet fulgt de retningslinjer for lederlønn som fremgår av årsregnskapets erklæring om lederlønn for 2015, fremlagt for generalforsamlingen i 2016. Eventuelle endringer av prinsipp i denne erklæringen, sammenlignet med foregående år, er forklart.

1. Prinsipp for grunnlønn

Ledene ansatte skal gis konkurransedyktig grunnlønn som skal baseres på den enkeltes ansvar og utførelse.

2. Prinsipp for variable ytelser, incentiv ordninger mv.

Ledende ansatte kan motta variabel lønn. Variabel lønn baseres på måloppnåelse for konsernet eller en avdeling eller selskap der vedkommende er ansatt. Målene vil kunne bestå av oppnåelse av ulike forbedringstiltak eller finansielle kriterier, herunder utvikling i selskapets aksjekurs. Slike kriterier kan fastsettes av styret for administrerende direktør og av administrerende direktør for andre ledende ansatte. Målene bør i størst mulig grad være målbare. Bonus kan ikke overstige 80 prosent og 30 prosent av ordinær årslønn for henholdsvis daglig leder og øvrige ledende ansatte.

3. Prinsipp for ytelser uten kontantvederlag

Ledende ansatte vil kunne bli tilbudt ulike ordninger som bilordning, forsikringer, pensjoner og lignende. Naturalytelser skal primært gis i form av hjemmetelefon, mobiltelefoni og avis for at de ledende ansatte skal være tilgjengelige for bedriften. Ledende ansatte er berettiget til deltakelse i en innskuddsbasert pensjonsordning. Betingelsene i den enkeltes ordning kan variere.

Konsernet har for tiden ikke aksjeopsjonsprogram eller aksjekjøpsordning for ansatte.

4. Etterlønnsordninger

Ved årets slutt har to av de ledende ansatte avtale om etterlønn. Oppsigelsesperioden er seks måneder og etterlønnen er begrenset til tolv måneders lønn. Etterlønn skal kunne gis til ledende

ansatte i spesielle tilfeller. Hvis etterlønn avtales med en ansatt som ikke har dette dokumentert i sin ansettelsesavtale skal dette godkjennes av styrets leder.

5. Opplysninger om forberedelses- og beslutningsprosessene

Styret behandler årlig lønnsbetingelsene for administrerende direktør i møte.

Styret utarbeider årlig retningslinjer, og erklæringen fremlegges generalforsamlingen for behandling i henhold til allmennaksjeloven § 5–6.