

Erklæring om lederlønn

Denne lederlønnserklæring er gjeldende 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 2019. I 2018 har konsernet fulgt de retningslinjer for lederlønn som fremgår av årsregnskapets erklæring om lederlønn for 2017, fremlagt for generalforsamlingen i 2018. Eventuelle endringer av prinsipp i denne erklæringen, sammenlignet med foregående år, er forklart.

1. PRINSIPP FOR GRUNNLØNN

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

2. PRINSIPP FOR VARIABLE YTELSER, INCENTIVORDNINGER 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 mobiltelefoni og avis for at de ledende ansatte skal være oppdaterte og tilgjengelige for bedriften. Ledende ansatte er berettiget til deltakelse i en innskuddsbasert pensjonsordning. Betingelsene i den enkeltes ordning kan variere.

Konsernet har ved utgangen av 2018 ikke noe generelt aksjeopsjonsprogram eller aksjekjøpsordning for ansatte, men vurderer etableringen av denne typen ordninger. CEO og ett styremedlem har en individuell aksjeopsjonsordning (se note 22.4).

4. ETTERLØNNSORDNINGER

Ved årets slutt har en ledende ansatt 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 CEO i møte.

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