

NOTE 14

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG YTELSE TIL LEDENDE ANSATTE

I tråd med forskriftene til allmennaksjeloven har styret utarbeidet følgende erklæring om retningslinjer og prinsipper for fastsettelse av lønn og andre ytelser for nøkkelansatte.

Konsernet sin avlønningsspolitikk vil også fremover være basert på prinsippet om at Konsernet skal tilby ansatte en kompensasjonspakke som er konkurransedyktig og i samsvar med lokale bransjestandarder. Der det anses formålstjenlig, kan denne inkludere insentivelementer, og grunnlønnen skal reflektere individuell ytelse.

Komponentene i avlønnen vil være fast grunnlønn og andre faste avlønningselementer. Sistnevnte kan bestå av firmabil eller bilgodtgjørelse, telefon og elektronisk kommunikasjon, aviser og lignende fordeler. I tillegg til deltakelse i Konsernets ordinære gruppelevesforsikring og innskuddspensjonsordning opp til 12G, har CEO en særskilt lønnskompensasjon for pensjonsytelser^{12G}.

CEO hadde en særskilt startbonus for 2015 og 2016 som forutsetter at CEO stod i stillingen ved utbetalingstidspunktet. Bonus for 2016 blir utbetalt i 2017. CEO er berettiget til løpende 12 måneders etterlønn regnet fra opphørsdato. Opphørsdato regnes som tidspunktet fra oppsigelsestidens utløp. CEO har 6 måneders oppsigelsestid. Ved terminering av ansettelsesforholdet vil det bli inngått en separat etterlønnsavtale. Opphørsdato regnes som tidspunktet fra oppsigelsestidens utløp. CFO og COO er berettiget til 12 måneders etterlønn etter oppsigelse eller endringer i posisjon/ansettelsesforhold.

Konsernet har et årlig bonussystem som er basert på en kombinasjon av inntjening og personlige prestasjonsmål. For ledergruppen er den årlige bonusen maksimert til 5 månedslønner. CEO har 6 månedslønner.

En syntetisk opsjonsordning (heretter benevnt som kontantopsjon) for Konsernets ledergruppe ble innført i 2009. Kontantopsjonsordningen stiller krav om deltakernes direkte aksjeeie gjennom hele perioden programmet gjelder. De opsjonsberettigede er forpliktet til å bruke 50% av netto gevinst av ordningen til kjøp av aksjer inntil aksjeeiet har nådd en verdi tilsvarende 100% av fast årslønn. Gevinsten ved kontantopsjonsordningen kan ikke overstige 12 månedslønner per deltaker per år. Utøvelseskursen blir tillagt 0,5% hver måned. En opsjon må utøves senest 24 måneder etter første utøvelsetidspunkt.

Kontantopsjonsordningen tilsvarer totalt 1 341 082 opsjoner ved årsskifte etter tildeling av 300 000 opsjoner i 2016. Siste utøvelsetidspunktet for opsjoner som er tildelt i 2016 er 01.06.2019. I løpet av 2016 har det vært utøvd 753 789 opsjoner. CEO har totalt 314.009 kontantopsjoner ved årsskiftet. Siste utøvelsetidspunktet for CEO er 01.06.2019.

For informasjon om avlønnning av konsernets ledelse, se note 15.

For mer informasjon om opsjon, se note 16.