

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

1. HOVEDPRINSIPPENE I SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK

Lederlønninger i Arendals Fossekompani ASA fastsettes ut fra følgende prinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Selskapet skal tiltrekke seg og beholde gode ledere.
- Lederlønnen (sum godtgjørelse) skal være motiverende og slik sammensatt at den motiverer for ekstra innsats for forbedringer av virksomheten og selskapets resultater.
- I tillegg til basislønn kan det gis variable tilleggssytelser (bonus). Eventuell bonus bør i stor grad være knyttet til kriterier som den enkelte har mulighet for å påvirke.
- Lønnsystemet skal være fleksibelt og ikke oppfattes som for komplisert.

2. PRINSIPPER FOR YTELSER SOM KAN GIS I TILLEGG TIL BASISLØNN

Bonusordninger

For administrerende direktør er det avtalt at styret årlig skal vurdere en bonus delvis basert på konsernresultat og delvis på nærmere spesifiserte, kvalitative kriterier som avtales fra år til år. Øvrige ledende ansatte kan også tildeles bonus basert på oppnådde resultater og kvalitative kriterier som avtales fra år til år. Bonus inngår ikke i grunnlaget for feriepenge eller fremtidig pensjon.

Opsjonsordninger/aksjekjøpsordninger

Administrerende direktør har rett til å kjøpe 3000 aksjer med 15 % rabatt i forhold til markedspris. Aksjene får da 3 års bindingstid. Deler av kjøpesummen kan finansieres med lån fra selskapet på nærmere angitte vilkår.

Ledende ansatte (finansdirektør, teknisk direktør og konserndirektør) har rett til å kjøpe 825 aksjer med 15% rabatt i forhold til markedspris. Aksjene får da 3 års bindingstid. Deler av kjøpesummen kan finansieres med lån fra selskapet på nærmere angitte vilkår.

Selskapet har forøvrig ingen opsjonsordninger knyttet til selskapets aksjer.

Pensjonsordninger

Ledende ansatte var frem til utgangen av 2015 medlem av Arendals Fossekompani pensjonskasse. Dette var en kollektiv ordning for alle ansatte i selskapet. Ved full opptjeningstid på 30 år gir ordningen rett til fra 66% av pensjonsgrunnlaget. Fra 2010 har selskapet gått over til en innskuddsbasert pensjonsordning for nyansatte, herunder nyansatte ledende ansatte.

Ved utgangen av 2015 ble den ytelsesbaserte ordningen avviklet for alle ansatte under 60 år. Ansatte over 60 år fortsetter i den gamle ordningen frem til pensjonsalder mens alle andre ansatte inngår i en innskuddsordning med innbetaling av 5% av lønn fra 0 – 7,1G og 8% av lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke lenger noen pensjon av lønn mellom 12 G og 16 G (top hat).

For å dekke opp forskjellen i verdien mellom den gamle ordningen inkludert «top hat» og den nye innskuddsbaserte ordningen, er det avtalt at denne forskjellen skal kompenseres som et månedlig beløp fordelt over resten av ansettelsesperioden.

Pensjonsalder er normalt 67 år, men Folketrygdens regler om fleksibelt uttak av pensjon fra fylte 62 år ligger i bunnen.

Etterlønsordninger

Ordinær oppsigelsestid for ledere er 3 eller 6 måneder. For adm. direktør gjelder at dersom selskapet velger å bringe ansettelsen til opphør, er det avtalt 100 % lønnskompensasjon i inntil 12 måneder utover oppsigelsestiden på 6 måneder.

Naturalytelser

Ledere vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlig for sammenlignbare stillinger så som godtgjørelse til dekning av telefon- og mobiltelefon, aviser og tidsskrifter. Adm. direktør har firmabilordning og siden han har bosted i Oslo får han dekket utgifter til leilighet, pendlerutgifter og parkering i Arendal.

Andre ytelser

Det er p.t. ikke avtalt ytterligere ytelser av betydning, utover ordninger som gjelder for alle ansatte i selskapet.

Redegjørelse for regnskapsåret 2019

Lederlønnspolitikken for regnskapsåret 2019 har blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av generalforsamlingen i 2019.

Konsernledelsen, unntatt konsernsjef, fikk regulert grunnlønnen med 3,0 % med virkning fra 01.01.2019. I tillegg kommer bonus, naturalytelser og pensjonskostnader som vist i note 4 til regnskapet.