

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a har styret i Fjord1 ASA utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i selskapet. Generalforsamlingens godkjennelse av retningslinjene er veiledende for styret. Godkjennelse av retningslinjer som gjelder godtgjørelse i form av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller andre selskaper innenfor konsernet, er derimot bindende for styret, jf. allmennaksjeloven § 5-6 (3) tredje setning, jf. § 6-16a (2) fjerde setning.

Veiledende retningslinjer

Lønnsordningen for ledende ansatte inkluderer en fast årslønn og standard pensjons- og forsikringsordning for ansatte. Selskapet er også i prosess for å etablere en incentivordning for de ledende ansatte. Det viktigste formålet med lønnssystemet for ledende ansatte er dels å sikre at nøkkelansatte forblir i selskapet, og dels å stimulere til en sterk og vedvarende resultatorientert kultur som bidrar til økning av aksjeverdiene.

Systemet for variabel lønn skal bidra til oppnåelse av gode resultater og ledelse i henhold til selskapets verdier og etiske retningslinjer.

Den variable lønnen er planlagt å bestå av tre hovedelementer. Det første elementet er kontant bonusutbetaling på grunnlag av personlig måloppnåelse. Maksimal bonus vil være et beløp som tilsvarer grunnlønn for seks måneder, hvorav halvparten av bonusen vil betales i kontanter.

Det to øvrige elementene av den variable lønnen er beskrevet under «Bindende retningslinjer» nedenfor.

Selskapets ledende ansatte er medlemmer i de kollektive pensjons- og forsikringsordningene som gjelder for alle ansatte. Den kollektive pensjonsordningen (innskuddspensjon) gjelder for lønn inntil 12G. Daglig leder, Dagfinn Neteland, har i tillegg en individuell avtale som regulerer rett til pensjon ut over den kollektive ordningen – se også note 17 i årsregnskapet for 2017 (konsern).

Selskapet praktiserer standard ansettelseskontrakter og standard ansettelsesbetingelser vedrørende oppsigelsestid og etterlønn for ledende ansatte. Ledende ansatte kan sies opp med seks måneders varsel. Dersom selskapet sier opp ansettelsesforholdet, har daglig leder Dagfinn Neteland rett til 12 måneders etterlønn fra utløpet av oppsigelsesperioden. Ingen av de andre ansatte har rett til slik etterlønn ved avslutning av ansettelsesforholdet.

Bindende retningslinjer

Som omtalt ovenfor er den variable lønnen planlagt å omfatte en bonusutbetaling basert på personlig måloppnåelse, med 50 % av bonusen betalt i kontanter. Den resterende delen av slik eventuell bonus skal betales i aksjer i Fjord1.

Det siste hovedelementet i incentivordningen er at de ledende ansatte som er omfattet av programmet skal ha rett til å kjøpe aksjer i Fjord1 med 20 % rabatt mot markedspris, til en samlet verdi av inntil 50 % av den ledende ansattes maksimale potensielle bonus for det aktuelle året.

Øvrige elementer av den variable lønnen er beskrevet under «Veiledende retningslinjer» ovenfor.

Orientering om aksjerelaterte ordninger for øvrige ansatte

Alle fast ansatte har en mulighet til å kjøpe aksjer i Fjord1 med 20 % rabatt på gjeldende børskurs, begrenset til en maksimal rabatt på NOK 3 000 per ansatt per år.

Parallelt med etableringen av incentivordning for de ledende ansatte, søkes etablert en tilsvarende ordning for enkelte andre nøkkelansatte, dog slik at rammene i ordningen kan avvike fra det ovenfor beskrevne.

Selskapet tilbyr ikke aksjeopsjonsprogrammer til ansatte.

Foregående regnskapsår

Se note 17 i årsregnskapet for 2017 (konsern) for en beskrivelse av godtgjørelse til ledende ansatte i 2017. Som privat aksjeselskap utarbeidet ikke selskapet erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a for 2017.