

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.

Retningslinjene er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a, slik den lød frem til 1. januar 2021. Selskapet har en frist til 1. oktober 2021 for å vedta oppdaterte retningslinjer i tråd med gjeldende allmennaksjelov § 6-16a.

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. Det er ikke foreslått slike former for godtgjørelse for 2021.

Retningslinjer

Lønnsordningen for ledende ansatte inkluderer en fast årslønn og standard pensjons- og forsikringsordning for ansatte. Selskapet har etablert en incentivordning for de ledende ansatte. Det viktigste formålet med lønnssystemet for ledende ansatte er dels å sikre at nøkkellansatte 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 en bonusutbetaling på grunnlag av personlig måloppnåelse. Maksimal bonus vil være et beløp som tilsvarer grunnlønn for inntil seks måneder.

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 19 i årsregnskapet for 2020 (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.

Foregående regnskapsår

Den øverste ledergruppa fikk i 2020 utbetalt bonus i samsvar med tidligere fastsatte retningslinjer, herunder delvis utdeling i form av aksjer. Det er potensielt grunnlag for utdeling av bonus for 2020 i form av aksjer i henhold til tidligere fastsatte retningslinjer.

Det vises til note 19 i årsregnskapet for 2020 for nærmere detaljer.