



Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

[Skriv inn tittelen]

Dato:
20.05.2021

Ansvarlig:
Per Gunnar Tronsli

bouvet

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Vedtatt på generalforsamling Bouvet ASA 20. mai 2021

1. Om retningslinjene

Styret har det overordnede ansvaret for retningslinjene.

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene. Forslag om å fravike retningslinjene skal behandles av styrets kompensasjonsutvalg før behandling i styret.

Retningslinjene skal behandles av selskapets generalforsamling minst hvert fjerde år. I tillegg skal enhver vesentlig endring av retningslinjene behandles av generalforsamlingen.

Årets ytelser til ledende ansatte og styret redegjøres for i egen note i årsregnskapet.

2. Prosedyrer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

Styret har det overordnede ansvaret for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Styret har opprettet et kompensasjonsutvalg. Dette utvalget består av to aksjonærvalgte styremedlemmer og en observatør som er ansattvalgt styremedlem i datterselskapet Bouvet Norge AS. Kompensasjonsutvalget skal fungere som et forberedende organ for styret i saker som gjelder vurdering og fastsetting av lønn og annen godtgjørelse for konsernsjef, samt være rådgiver for konsernsjefen i fastsettelsen av betingelser for øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Bouvet ASA har en valgkomité som velges av generalforsamlingen. Valgkomitéen foreslår godtgjørelse til styrets medlemmer. Vedtak om godtgjørelse til styrets medlemmer treffes av generalforsamlingen.

3. Hovedprinsipper for lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen

Det grunnleggende prinsippet for Bouvets fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef og andre ledende ansatte er at disse skal tilbys vilkår som er konkurransedyktige med det som de tilbys av de selskapene som det er naturlig å sammenligne seg med innenfor den virksomhet som Bouvet driver.

Lønn og annen godtgjørelse skal fastsettes basert på en overordnet målsetning om at Bouvet skal realisere sin forretningsstrategi, ivareta sine langsiktige interesser og opprettholde og utvikle sin økonomiske bæreevne. For å oppnå disse målsetningene er Bouvet avhengig av å rekruttere og beholde de riktige medarbeiderne. Bouvets prinsipper for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer skal bidra til dette.

Hovedprinsippene for lønn og annen godtgjørelse er som følger:

- Lønn til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen gis i form av en fast grunnlønn og en variabel del i form av overskuddsdeling.
- Summen av grunnlønn, overskuddsdeling, naturalytelser og innskuddsbasert pensjonsordning utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser.
- Omfanget av den variable delen av vederlaget avhenger av i hvilken grad fastsatte økonomiske mål nås.
- Det totale vederlag som tilbys skal være konkurransedyktige i forhold til sammenlignbare stillinger og marked.

Bouvet legger til grunn at nivået på fastlønn skal være moderat med få naturalytelser, men at det skal være mulig å oppnå en overskuddsdeling som sikrer at totalvederlaget er konkurransedyktig.

4. Fastsettelse av vederlag for konsernsjef

Styret i samråd med kompensasjonsutvalget fastsetter godtgjørelse for konsernsjef. Konsernsjef har ellers samme ansettelsesbetingelser og oppsigelsestid som andre ansatte. Det foreligger ingen avtaler om sluttvederlag eller etterlønn. Konsernsjefens oppsigelsestid er 3 måneder. Det gjelder ingen spesielle oppsigelsesbetingelser for konsernsjefen.

5. Fastsettelse av vederlag for øvrige medlemmer av konsernledelsen

Styret fastsetter retningslinjer for godtgjørelse til øvrige medlemmer av konsernledelsen i samarbeid med konsernsjefen. Det foreligger ingen avtaler om sluttvederlag eller etterlønn. Oppsigelsestid for øvrige medlemmer av konsernledelsen er 3 måneder og det gjelder ingen spesielle oppsigelsesbetingelser.

6. Overskuddsdeling

Bouvet har en modell for overskuddsdeling i to utforminger:

- Overskuddsdeling på region nivå for enhetsledere, selgere og konsulenter; og
- Overskuddsdeling på konsernnivå for ansatte i felles administrasjon og stabsfunksjoner.

Resultatavhengig godtgjørelse kan maksimalt utgjøre 50 prosent av fast årslønn.

7. Kjøp av selskapets aksjer

Generalforsamlingen har årlig gitt styret fullmakt til å foreta en rettet emisjon mot selskapets ansatte for å kunne håndtere selskapets aksjeprogram for ansatte. Aksjer kan selges til ansatte, etter styrets godkjenning, med 20 prosent rabatt ut fra gjeldende børskurs.

Aksjeprogrammet omfatter alle ansatte i uoppsagte stillinger, som har tiltrådt sin stilling senest den første dag i måneden hvor tilbudet gis. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte ansatte vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen. Aksjeprogrammet gir den ansatte anledning til å tegne aksjer til en markedsverdi fra NOK 7 500 til NOK 15 000 pr. år med 20 prosent rabatt. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt.

Konsernet har i tillegg et aksjeprogram som omfatter alle ledere og selgere. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte leder vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen. Aksjeprogrammet gir den enkelte leder anledning til å tegne aksjer til en verdi inntil NOK 22 500 pr. år til markedskurs uten subsidiering fra Bouvet. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt.

Tilbudet om kjøp av aksjer til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er lik tilbudet som gis til øvrige ansatte.

8. Pensjon

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er på linje med andre ansatte omfattet av en innskuddsbasert pensjonsordning, begrenset oppad til 12G. Det finnes ingen avtaler om tilleggspensjon for konsernsjefen eller øvrige medlemmer av konsernledelsen.

9. Naturalytelser

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen får naturalytelser på lik linje med øvrige ansatte. Utover dette får konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen ingen andre naturalytelser.

10. Godtgjørelse av styret

Styrets medlemmer mottar et fast årlig honorar. Utover dette får styret dekket kostnader til reise i forbindelse med styremøter etter statens satser.

Styrets medlemmer mottar ikke annen form for godtgjørelse fra selskapet utover dette.