

## **Sak 5 a) og b) – Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i 2016**

Styret i Polaris Media ASA har ansvaret for konsernets godtgjørelsesordninger. Kompensasjonskomiteen forvalter på vegne av konsernstyret de godtgjørelsesordninger som gjelder for konsernsjef og den øvrige konsernledelse. Godtgjørelsesordningene til konsernledelsen i Polaris Media skal tjene følgende overordnede mål:

- Sikre et effektivt og positivt verktøy for konsernstyret og konsernsjef for strategisk styring og måloppnåelse.
- Skape åpenhet og tydelighet om mål og om sammenhengen mellom evaluering av måloppnåelse og oppnådd kompensasjon.
- Ha en god balanse og tydelighet mellom individuelle og kollektive mål i konsernledelsen.

Lønn og andre godtgjørelser for ledende ansatte skal være konkurransedyktige, og sikre at Polaris Media kan beholde og tiltrekke seg dyktige toppledere. Nedenfor følger en beskrivelse av de mest sentrale prinsippene som inngår i konsernets retningslinjer for kompensasjon til konsernledelsen og hvordan disse har blitt praktisert for 2016.

### **Fast grunnlønn**

Fast grunnlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. Kriteriene for grunnlønnfastsettelse og -utvikling er slik:

- Konsernets referansenivå til markedet og stillingshavers individuelle verdi.
- Endring av størrelsen på stillingen (ansvar/tyngde).
- Stillingsinnehavers prestasjonsnivå over tid.

Fastlønnen vurderes årlig av kompensasjonskomiteen. Fastlønnen for øvrige medlemmer av konsernledelsen beslattes i samråd med konsernsjef, mens fastlønn for konsernsjef beslattes av styret etter innstilling fra kompensasjonskomiteen. Basis for regulering av grunnlønnen er den årlige generelle lønnsutviklingen som gjelder for resten av konsernets ansatte. Gjeldende kompensasjonsordning i Polaris Media åpner også for at grunnlønnen kan differensieres for direkte sammenlignbare stillinger.

Polaris Media har følgende kriterier for differensiering av grunnlønnutvikling:

- +/- 20 % i forhold til selskapets midtpunkt/referansepunkt for det enkelte stillingsnivå
- Ekstra gode prestasjoner over tid kan belønnes med grunnlønn i den øvre delen av lønnsgruppen

Referansenivået er mediebransjen og gjennomsnittet av privat sektor i Norge, eks. olje og gass oppstrøm.

*Fastlønnsprinsippene er blitt praktisert slik i 2016:*

For 2016 er konsernledelsen gitt en generell økning i den faste årslønnen på 2% med virkning fra 1.1.2016. For to av konsernledelsens medlemmer ble det i tillegg til dette gjort en fastlønnregulering etter en vurdering av stillingenes plassering i forhold til markedet og stillingens referansepunkt.

### **Prestasjonsbasert lønn (PBL)**

I Polaris Media benyttes prestasjonsbasert lønn for å sikre gjennomføringen av selskapets strategi. Ordningen skal tjene følgende formål:

- Et verktøy for konsernstyret til å sende klare signaler til konsernsjef om hva konsernstyret prioriterer.
- Et verktøy for konsernsjef til å sende klare signaler til hvert enkelt medlem av konsernledelsen om hva som skal prioriteres.
- Et grunnlag for å kommunisere til organisasjonen hva som er viktig for konsernet, det enkelte virksomhetsområde og stabsområde.

Prestasjonsbasert lønn skal stimulere til og belønne gode prestasjoner.

Mål og målekriterier er knyttet til rollen og det ansvarsområdet stillingen er nærmest til å påvirke. Hele konsernledelsen har imidlertid et felles ansvar for konsernets EBITDA. Hvor mye dette målet vektet i forhold til andre målekriterier vurderes årlig.

Konsernstyret fastsetter målekriteriene og uttellingen i prestasjonsbasert lønn for konsernsjef etter innstilling fra kompensasjonskomiteen.

PBL skal sikre at konsernet når sine strategiske mål.

For den øvrige konsernledelse beslutter kompensasjonskomiteen målekriterier og uttelling i prestasjonsbasert lønn etter innstilling fra konsernsjef. Konsernsjef gjennomfører forutgående samtaler med styrene i det enkelte hoveddatterselskap (unntatt CFO) som del av prosessen fram mot fastsettelse av målekriterier og uttelling i PBL.

*Prinsippene for prestasjonsbasert lønn er praktisert slik i 2016:*

I tråd med vedtatt praksis ble det utarbeidet mål og målekriterier for konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen ved inngangen til 2016. Disse ble forankret i konsernstyret og i de aktuelle datterselskapers styre.

Den maksimale rammen for PBL til konsernsjef ble for 2016 satt til 30 prosent av fast årslønn, og for den øvrige konsernledelse til 20 prosent av fast årslønn. Terskel for innslaget av PBL ble satt til 80 prosent, og 100 prosent uttelling i PBL oppnås ved 110 prosent av budsjettresultat.

Mål og målekriterier ble fulgt opp og evaluert i forhold til resultatutviklingen pr. 1. halvår, og kompensasjonskomiteen ga følgende tilrådning overfor konsernstyret 25. oktober:

«På bakgrunn av sterkt fallende annonseinntekter og redusert resultatprognose for Polaris Media i 2016, finner kompensasjonskomiteen det riktig å anbefale overfor konsernstyret suspensjon av ordningen med prestasjonsbasert lønn (PBL) for konsernledelsen i inneværende år. Komiteen mener at dette er et fornuftig bidrag til en vellykket gjennomføring av Prosjekt 2020, og de kostnadsreducerende tiltak som det er vedtatt å iverksette. Komiteen er innstilt på å videreføre ordningen med prestasjonsbasert lønn i 2017, men vil evaluere hvordan ordningen har virket til nå før utarbeidelse av nye mål og målekriterier i henhold til de vedtatte retningslinjer for godtgjørelsen til ledende ansatte i Polaris.»

Konsernstyret ga enstemmig sin tilslutning til dette. Senere har det vist seg at resultatet ved årets utgang ble betydelig bedre enn prognosen tydet på. Graden av måloppnåelse ville gitt en gjennomsnittlig uttelling på 53 prosent PBL i konsernledelsen. Dette endret imidlertid ikke kompensasjonskomiteens vurdering av at suspensjonen av PBL var et nødvendig bidrag til gjennomføringen av Prosjekt 2020.

## **Øvrige ytelser**

### *Pensjonsordninger*

Konsernledelsen, inkludert konsernsjef, har en innskuddsbasert pensjonsordning under 12G som er identisk med øvrige ansatte i det selskapet vedkommende har sin arbeidsgiver.

I tillegg har konsernledelsen, eksklusiv konsernsjef, en innskuddsbasert pensjonsordning på 12.0% for lønn over 12G som også er identisk med den ordning alle andre ansatte med lønn over 12G har i konsernet.

For konsernsjef er det for lønn over 12G avtalt en ytelsesbasert tilleggspensjonsordning, og som skal utgjøre 66 % av pensjonsgrunnlaget over 12G på det tidspunkt pensjonen skal begynne å løpe. Ytelserne er livsvarige for konsernsjef. Regulering av pensjonsgrunnlaget skjer basert på gjennomsnittlig årslønnsvekst konsernet, uavhengig av faktisk lønnsutvikling for konsernsjef. For 2016 er pensjonsgrunnlaget justert opp 2.0%. Ved uttak skal tilleggspensjonen G-reguleres så lenge ytelsene løper.

Polaris Media ASA og konsernsjef Per Axel Koch har en gjensidig rett til å kreve førtidspensjonering ved fylte 60 år. Konsernsjefen har opptjent rett til førtidspensjon ved eventuell fratredelse før fylte 60 år. Førtidspensjonen skal utgjøre 70 % av lønn frem til 67 år og skal reduseres dersom lønnsinntekt fra andre arbeidsgivere, inntekt som selvstendig næringsinntekt og eventuelle utbetalinger fra pensjonsordninger og folketrygd overstiger pensjonsgrunnlaget for førtidspensjon. Pensjonsgrunnlaget for førtidspensjon tilsvarer full lønn. Ved uttak skal førtidspensjon reguleres med den generelle lønnsregulering i Polaris Media.

Til sikring av konsernsjefens tilleggs- og førtidspensjonsordning, er Polaris Media forpliktet til å fullfinansiere ytelsene innen konsernsjef Per Axel Koch fyller 60 år den 29.1.2021. Kapitalisert verdi av disse forpliktelsene var per 31.12.2016 kr. 28 mill. Innstående på sperret bankkonto til dekning av forpliktelsen er kr. 18,5 mill. (ajourført per 10.1.2017).

### *Etterlønnordninger*

Konsernsjef har etterlønsordning hvor lønnsbetingelsene skal opprettholdes i inntil 24 måneder (inkludert oppsigelsestid) dersom arbeidsforholdet avsluttes fra bedriftens side og dette skyldes annet enn vesentlig mislighold av ansettelsesavtalen. Det er ikke avtalt spesielle etterlønsordninger utover avtalt oppsigelsestid for øvrige ledende ansatte.

#### *Øvrige ytelser*

Konsernledelsen har fast avtalte naturalytelser. I all hovedsak er dette firmabilordning, samt dekning av elkom etter standard regelverk og visse forsikringsordninger.

#### *Prinsippene for øvrige ytelser er praktisert slik i 2016:*

Nivået på øvrige ytelser har ikke vært gjenstand for endringer i 2016 for konsernledelsen, utover det som følger av allerede inngåtte avtaler og som er beskrevet i teksten ovenfor. For ytterligere informasjon om ytelser i 2016 se note 19 i årsregnskapet.

#### **Anvendelse av lederlønsprinsipper for kommende regnskapsår**

Ordningen med prestasjonsbasert lønn er etter konsernstyrets vurdering et godt system for en rimelig kompensasjon til ledelsen i Polaris, men det har vist seg krevende å praktisere samtidig som konsernet må gjennomføre omfattende kostnadsprogrammer.

I forbindelse med evalueringsprosessen har man forsøkt å finne fram til en helhetlig løsning for de tre nærmeste årene som også ivaretar behovet for å belønne ledelsens innsats på en rimelig måte.

Etter anbefaling fra kompensasjonskomiteen har konsernstyret derfor vedtatt å begrense utfallet av prestasjonsbasert lønn for konsernledelsen til en fast kompensasjon på 50 prosent av maksimal uttelling for årene 2017, 2018 og 2019. Terskelen for innslag er for 2017 satt til 85 prosent av budsjettert resultat.

Mål og kriterier for det enkelte medlem av konsernledelsen er utarbeidet på vanlig måte.

Styret og kompensasjonskomiteen vurderer fortløpende konkurransedyktigheten i de ordninger man har fastsatt for kompensasjon for ledende ansatte i Polaris Media, og vil tilpasse disse ved behov for å oppnå ordningenes overordnede formål.

Retningslinjene fremlegges for generalforsamlingen 10.5.2017 som egen sak i henhold til allmennaksjeloven § 16-6 a).