

Sak 5 a) og b) - Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

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 2017.

Fast grunnlønn

Fast grunnlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. Basis for regulering av grunnlønnen er den årlige generelle lønnsutviklingen som gjelder for resten av konsernets ansatte, med tillegg av følgende kriterier:

–Konsernets referansenivå til markedet og stillingshavers individuelle verdi.

–Endring av størrelsen på stillingen (ansvar/tyngde).

–Stillingsinnehavers prestasjonsnivå over tid.

Fastlønnen vurderes årlig av kompensasjonskomiteen. Fastlønn for konsernsjef beslutes av konsernstyret etter innstilling fra kompensasjonskomiteen. Fastlønnen for øvrige medlemmer av konsernledelsen beslutes i samråd med konsernsjef.

Fastlønnsprinsippene er blitt praktisert slik i 2017:

For 2017 er konsernledelsen gitt en generell økning i den faste årslønnen på 2,1% med virkning fra 1.1.2017. For enkelte av konsernledelsens medlemmer ble det i tillegg til dette gjort en fastlønnregulering etter en vurdering av stillingenes plassering i forhold til markedet.

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 2017:

I tråd med vedtatt praksis ble det utarbeidet mål og målekriterier for konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen ved inngangen til 2017. Disse ble forankret i konsernstyret og i de aktuelle datterselskapers styre.

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 gjennomfører omfattende kostnadsprogrammer.

I forbindelse med fjorårets evalueringsprosess har styret 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 ble for 2017 satt til 85 prosent av budsjettet resultat.

Kompensasjonskomiteen har for året 2017 vurdert måloppnåelsen for konsernsjef og den øvrige konsernledelse til maksimal uttelling i henhold til ordningen som gjelder for 2017-2019.

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, som skal utgjøre 66 % av pensjonsgrunnlaget over 12G på det tidspunkt pensjonen skal begynne å løpe. Ytelsene er livsvarige for konsernsjef. Regulering av pensjonsgrunnlaget skjer basert på gjennomsnittlig årslønnsvekst konsernet, uavhengig av faktisk lønnsutvikling for konsernsjef. For 2017 er pensjonsgrunnlaget justert opp 2.1%. 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 31.12.2017 kr. 29,5 mill. Innestående på sperret bankkonto til dekning av forpliktelsen er kr. 19 mill. pr 31.12.17. Per 15.01.18 er tilsvarende saldo kr 22.mill. (ajourført per 15.1.2018).

Etterlønnsordninger

Konsernsjef har etterlønnsordning hvor lønnsbetingelsene skal opprettholdes i 24 måneder (inkludert oppsigelsestid) dersom arbeidsforholdet avsluttes fra bedriftens side og dette skyldes annet enn vesentlig mislighold av ansettelsesavtalen. Det er ikke avtalt spesielle etterlønnsordninger 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 2017:

Nivået på øvrige ytelser har ikke vært gjenstand for endringer i 2017 for konsernledelsen, utover det som følger av allerede inngåtte avtaler og som er beskrevet i teksten ovenfor. For ytterligere informasjon om ytelser i 2017 se note 19 i årsregnskapet.

Anvendelse av lederlønnsprinsipper for kommende regnskapsår

Ordningen med prestasjonsbasert lønn for 2018 for konsernledelsen følger de samme prinsipper som gjaldt for 2017, ref omtale ovenfor. Terskelen for innslag er for 2018 satt til 90 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 23.5.2018 som egen sak i henhold til allmennaksjeloven § 16-6 a).