

SAK 5 a) - Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i 2015

(se også identisk redegjørelse under i selskapets årsrapport under «Eierstyring og selskapsledelse» kap. 12)

Styret i Polaris Media ASA eier 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 formål:

- 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 internt i konsernledelsen og som kan knyttes til kompensasjon.

Lønn og andre godtgjørelser for ledende ansatte skal være konkurransedyktige, og sikre at Polaris Media kan beholde og tiltrekke seg dyktige toppledere. Lønn og andre godtgjørelser til ledende ansatte bygger på inngåtte arbeidsavtaler.

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 2015. Disse retningslinjene ble for øvrig vedtatt av konsernstyret i juni 2015.

Fast grunnlønn

Fast grunnlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen.

Kriteriene for grunnlønnfastsettelse og -utvikling er som følger:

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

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

Polaris Media har følgende kriterier for differensiering av grunnlønnsutvikling:

- +/- 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 2015:

For 2015 ble konsernledelsen tilbudt en økning i den faste årslønnen på 2% med virkning fra 1.1.2015. Konsernledelsen valgte å frasi seg denne lønnsøkningen.

Prestasjonsbasert lønn (PBL)

I Polaris Media benyttes prestasjonsbasert lønn for å sikre gjennomføringen av selskapets strategi, og tjener følgende formål:

- Et ledelsesverktøy for konsernstyret til å sende klare signaler til konsernsjef om hva konsernstyret vil at skal skje.
- Et ledelsesverktøy for konsernsjef til å sende klare signaler til hvert enkelt medlem av konsernledelsen om hva som er viktigst.
- 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 ekstra gode prestasjoner.

Mål og målekriterier er knyttet til rollen og det ansvarsområdet stillingen er nærmest til å påvirke. Alle stillinger konsernledelsen har imidlertid et felles ansvar for konsernets EBITDA.

Hvor mye dette målet vektet i forhold til andre målekriterier vurderes årlig. Alle mål og målekriterier tilpasses med hensyn til vanskelighetsgrad etter et «target»-basert system.

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

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 2015:

For konsernsjefen har maksimal uttelling i PBL i 2015 vært begrenset til inntil 25% av årslønnen. Målekriteriene for konsernsjef har vært delt i en kvantitativ del (60%) og en kvalitativ del (40%). Konsernstyret har vurdert måloppnåelse for PBL tilsammen å være 61% for konsernsjef i 2015.

For den øvrige konsernledelse har maksimal uttelling i PBL vært begrenset til 16,7% av den faste årslønnen. Kompensasjonskomiteen har vurdert måloppnåelse for konsernledelsen for øvrig til å være mellom 53%-64% (av 100%) for 2015.

Prestasjonsbasert lønn utbetales i året etter regnskapsåret. For 2015 er det ikke utbetalt prestasjonsbasert lønn til ledende ansatte som gjelder PBL for 2014. Konsernledelsen frasa seg et tilbud om 40% uttelling av PBL for 2014.

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 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. Ytelsene er livsvarige for konsernsjef. Regulering av pensjonsgrunnlaget (per 31.12.2015 på 2,73 mill.) skjer basert på gjennomsnittlig årslønnsvekst konsernet, uavhengig av faktisk lønnsutvikling for konsernsjef. For 2015 er pensjonsgrunnlaget justert opp 2.0%. Ved uttak skal tilleggspensjonen G-reguleres så lenge ytelsene løper. Tilsvarende tilleggspensjonsordning som for konsernsjef gjaldt også for tidligere sjefredaktør i Adresseavisen Arne Blix, men da med en andel på 33%. Arne Blix har fratrudd konsernledelsen fra og med 1.6.2015.

Polaris Media ASA og konsernsjef Per Axel Koch har en gjensidig rett til å kreve førtidspensjonering ved fylte 60 år. Samme ordning gjaldt for tidligere sjefredaktør i Adresseavisen Arne Blix. 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 31.12.2015 kr. 26,9 mill. Inntående på sperret bankkonto til dekning av forpliktelsen er kr. 15,6 mill. (ajourført per 20.1.2016).

Etterlønsordninger

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 telekom etter standard regelverk.

Prinsippene for øvrige ytelser er praktisert slik i 2015:

Nivået på øvrige ytelser har ikke vært gjenstand for endringer i 2015 for konsernledelsen, utover det som følger av allerede inngåtte avtaler og som er beskrevet i teksten ovenfor.

For ytterligere informasjon om ytelser i 2015 se note 19 i konsernregnskapet.

Sak 5 b) - Anvendelse av lederlønnsprinsipper for kommende regnskapsår

For kommende regnskapsår planlegges ingen endringer i prinsippene for kompensasjon for ledende ansatte i Polaris Media. Styret og kompensasjonskomiteen vurderer imidlertid 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 19.5.2016 som egen sak i henhold til allmennaksjeloven § 16-6 a).