

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til Konsernsjef og andre ledende ansatte

Hovedprinsippene for StrongPoint ASAs lederlønnspolitik er at ledende ansatte skal tilbys betingelser som er konkurransedyktige når lønn, naturalytelser og bonus ses under ett.

Når det gjelder fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte vil dette i inneværende år skje i samsvar med ovennevnte hovedprinsipper. Som en retningslinje skal det for ledende ansatte kunne gis godtgjørelse i tillegg til basislønn (bonus), men da begrenset til en prosentandel av grunnlønnen og knyttet til oppnåelse av kvantitative og kvalitative mål fastsatt av styret.

Styret har satt et tak på resultatavhengig godtgjørelse for konsernsjefen og andre ledende ansatte. Den kan for 2019 maksimalt utgjøre 50 % av fast lønn. Grunnlaget for utbetaling av bonus består av både finansielle og ikke-finansielle kriterier.

Selskapet har for tiden ingen opsjonsordninger for ledende ansatte og planlegger ikke å innføre dette. Selskapet har ingen pensjonsordninger for ledende ansatte utover de lovpålagte.

Styret ønsker at medlemmene av konsernledergruppen skal ha aksjer i selskapet. Det er derfor innført et aksjeprogram for konsernledergruppen hvor medlemmene er forpliktet til å kjøpe aksjer i StrongPoint ASA for 30 % av brutto bonusbeløp. Aksjene kjøpes med 20 % rabatt og med 3 års bindingstid.

I tillegg er det innført et aksjeprogram for øvrige ansatte, hvor alle ansatte får tilbud om å kjøpe aksjer for inntil NOK 35 000 med 20 % rabatt.

Ledende ansatte har etter nærmere avtale firmabil, fri telefon, bredbånd og avis, men har ikke naturalytelser utover dette. Når det gjelder etterlønn har konsernsjef og SVP & MD EMEA ved oppsigelse fra selskapets side, rett til 6 måneders etterlønn utover lønn i oppsigelsestid på 6 måneder. Styret fastsetter konsernsjefens kompensasjonsavtale årlig. Andre ledende ansatte har ikke etterlønn utover oppsigelsestiden på 6 måneder for norske ansatte og 12 måneder for svenske ansatte.

