

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

I samsvar med *Norsk anbefaling for selskapsledelse og eierstyring* (NUES) gir styret en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Erklæringen fra styret inneholder retningslinjer for kommende regnskapsår.

Hovedprinsipper for BKK-konsernets lederlønnspolitik

Lønn og andre godtgjørelser til de ledende ansatte for regnskapsåret 2018 skal bygge på inngåtte arbeidsavtaler og de prinsipper som har vært anvendt de senere år.

Godtgjørelsen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig og motiverende, men ikke markedsledende når det gjelder nivå. Ved lønnsfastsettelse for ledende ansatte skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier: individuelt fastsatt lønn, ansvarsområde, krav til stillingen, resultatoppnåelse, markedsundersøkelse for tilsvarende stillinger og konkurransedyktig lønn, men ikke ledende når det gjelder nivå. Bedriften har ikke opsjonsordninger eller etterlønnsordninger. Annen godtgjørelse omfatter bilordning, mobiltelefon og bredbånd til hjemmekontor.

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte i BKK-konsernet

1. Ledende ansatte

Følgende stillinger defineres som ledende ansatte i BKK: konsernsjef, ledere som sitter i konsernledelsen (KL) og/eller er daglig ledere av selskaper i BKK-konsernet.

2. Lønn og andre arbeidsvilkår

Konsernsjef har lønnsregulering pr. 1. januar, mens øvrige ledende ansatte har lønnsregulering pr. 1. juli.

I tillegg til lønn har ledende ansatte følgende andre tilsetningsvilkår: pensjons- og forsikringsordning, eventuell bilordning, telekom tjenester og aviser/tidsskrifter.

3. Lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelse for ledende ansatte skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- Individuelt fastsatt lønn
- Ansvarsområde
- Krav til stillingen
- Resultatoppnåelse
- Markedsundersøkelser for tilsvarende stillinger
- Konkurransedyktig lønn, men ikke ledende når det gjelder nivå

De som er definert som ledende ansatte holdes utenfor gjeldende lønnssystem og lønnsforhandlingene med organisasjonene.

4. Pensjonsordning

Pensjonsordning for konsernsjef:

Pensjonsgrunnlaget er begrenset av 12 G. Plikt til å fratruke etter fylte 62 år om arbeidsgiver så ønsker. Kan etter eget ønske fratruke med førtidspensjon etter fylte 62 år med 66 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G, uten avkorting for manglende tjenestetid. Førtidspensjonen utbetales til 67 år. Etter fylte 67 år gjelder vedtektene i den generelle pensjonsordningen vedrørende avkorting av pensjonen for eventuell manglende full opptjeningstid (30 år).

Pensjonsordning for ansatte i konsernledelsen:

Inngår i konsernets generelle pensjonsordninger for ansatte der pensjonsgrunnlaget er begrenset av 12 G.

Styret i BKK AS fattet vedtak i sak 26/2000 om at det kunne inngås egen pensjonsavtale (tilbud) med ledende ansatte. Denne pensjonsavtalen gjelder konserndirektør Kommunikasjon og konserndirektør Nett: Plikt til å fratre etter fylte 60 år om arbeidsgiver så ønsker og overføring til rådgiverstilling. Kan etter eget ønske fratre etter fylte 62 år med 66 % av pensjonsgrunnlaget (ikke begrenset av 12 G). Begrensninger vedrørende arbeidsoppdrag for andre arbeidsgivere frem til fylte 65 år. Etter fylte 65 år gjelder vedtektene i den generelle pensjonsordningen vedrørende avkorting av pensjon for eventuell manglende full opptjeningstid (30 år), men pensjonsgrunnlaget er ikke begrenset av 12 G.

5. Forsikringsordning

Personalforsikringene for ledende ansatte er de samme som for øvrige ansatte.

6. Styrehonorar

Ledende ansatte får ikke styrehonorar for pålagte styreverv. Det gjelder styreverv i BKK-konsernets datterselskap, felleskontrollert virksomhet og tilknyttede selskaper.

7. Fratredelsesavtale

Eventuell fratredelsesavtale for ledende ansatte skal godkjennes av styret i BKK AS.