

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Etter allmennaksjeloven §6-16a skal styret utarbeide en særskilt erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Det følger videre av allmennaksjeloven §5-6 (3) at det på generalforsamlingen skal avholdes en rådgivende avstemming over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelsen for det kommende regnskapsår. Så langt retningslinjene er knyttet til aksjebaserte insentivordninger, skal disse også godkjennes av generalforsamlingen.

Når det gjelder fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte for det kommende regnskapsåret, legger styret frem følgende retningslinjer for rådgivende avstemming i generalforsamlingen den 24. april i 2018 dog slik at den del av retningslinjene som gjelder opsjonsordningene er bindende:

- Belships vil ha en kompensasjonsordning som er konkurransedyktig for å sikre at selskapet har den nødvendige kapasitet og kompetanse.
- Belships søker å ha en markedstilpasset fastlønn. I tillegg kommer en variabel del (bonus og opsjoner) som vil være knyttet til resultatutvikling og verdiskapning.

Godtgjørelsen består av følgende elementer:

(a) *Faste elementer*

Belships foretar vurderinger mot selskaper i samme bransje og av samme størrelse for å finne ”riktig” stillings- og fastlønnsnivå. Den enkeltes ansvarsområde, resultater og prestasjoner avgjør innplassering på lønnsskalaen. Godtgjørelse til administrerende direktør godkjennes av styret etter innstilling fra styrets formann.

De ansatte har innskuddsbasert pensjonsordning.

I tillegg til ovennevnte har selskapet to variable lønnselementer som beskrevet nedenfor, samt bil- og telefonordninger og andre begrensede naturalytelser.

Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side har administrerende direktør rett til å motta etterlønn for 12 måneder etter oppsigelsestiden. I forbindelse med den prosessen selskapet står overfor er dette blitt endret til 24 måneder.

(b) *Variable elementer*

i) Bonuser

Det ble ikke utbetalt bonus i 2017 og det er ikke avtalt bonusordning for 2018. I forbindelse med den prosessen selskapet står overfor er det likevel blitt inngått en avtale med administrerende direktør som gir rett til bonus ved gjennomført transaksjon.

ii) Aksjeopsjoner

Selskapet har en opsjonsordning for alle ansatte. Innenfor en totalramme på 200 000 aksjer blir selskapets ansatte tildelt en rett til å erverve aksjer til 105 % av børskurs på dato for den generalforsamling som har vedtatt den aktuelle opsjonsordning. Opsjonen kan først erklæres etter ett år regnet fra dato for den generalforsamling som vedtok opsjonsordningen og løper frem til dato for neste ordinære generalforsamling. Styret beslutter etter vedtaket i generalforsamlingen tildelingen til administrerende direktør og omfanget av ordningen. Administrerende direktør beslutter tildeling av opsjoner til de øvrige ansatte. Omfanget av ordningen er svært begrenset med en tilsvarende effekt for selskapets aksjonærer. Styret foreslår å videreføre opsjonsordningen ved å gi de ansatte rett til å erverve ytterligere aksjer, slik det er angitt i innkallingens punkt 10 og vedlegg 5.

(c) Administrerende direktørs opsjonsavtale

Administrerende direktør har en egen opsjonsavtale. Denne opsjonsavtalen inneholder følgende hovedelementer:

- Opsjon til å tegne inntil 2 000 000 aksjer i Belships til tegningskurs NOK 5.
- Opsjonen kan utøves for 500 000 aksjer dersom Belships markedsverdi overstiger NOK 300 000 000 ("Delopsjon A"), mens opsjonen kan utøves for de resterende 1 500 000 aksjene dersom Belships' markedsverdi overstiger NOK 750 000 000 ("Delopsjon B"). Delopsjon B omfatter 2 000 000 aksjer forutsatt at Delopsjon A ikke er utøvet innen utøvelsesfristen for Delopsjon A.
- Markedsverdien er produktet av volumveid sluttkurs for selskapets aksjer på Oslo Børs i en 15-dagersperiode og antall utestående aksjer fratrukket egne aksjer og/eller aksjer utstedt av Belships ASA etter dato for aksjeopsjonsavtalen.
- Delopsjon A må utøves innen 30. juni 2019 (utøvelses tidspunktet er endret sammenlignet med opprinnelig avtale), mens Delopsjon B må utøves innen 30. juni 2020.