

Gyldendals retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Innledning

I tråd med allmennaksjeloven § 6-16a annet ledd har styret i Gyldendal ASA utarbeidet retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer og ansatte som er medlem av styret i selskapet («Gyldendal» eller «Konsernet»). Aksjonærvalgte styremedlemmers godtgjørelser fastsettes av generalforsamlingen. Gyldendal følger for øvrig NUES sine anbefalinger for styregodtgjørelser.

Hovedmålene med retningslinjene er å tiltrekke seg og beholde ledere, sørge for at ledere og aksjonærer har sammenfallende interesser, bidra til bærekraftig og langsiktig verdiskaping, samt oppmuntre til en sterk og verdiorientert kultur som støtter Konsernets overordnede strategiske ambisjoner og mål over tid.

Konsernet tilbyr konkurransedyktige betingelser innen de sektorer selskapet opererer i, samtidig som Gyldendal ikke ønsker å være lønnsledende. Bonusordninger skal være enkle, langsiktige og med tilstrekkelig fleksibilitet. Ordningene må være innrettet slik at de ivaretar selskapets økonomiske bæreevne og at uttellingen ligger på et rimelig nivå. En leders samlede ytelser skal reflektere innhold og kompleksitet i stillingen, så vel som prestasjonene til vedkommende.

For å lykkes med Konsernets strategi og ivareta langsiktige interesser, må Konsernet være i stand til å tiltrekke seg, utvikle og beholde ledere med relevant erfaring, kompetanse, lederegenskaper og forståelse for samfunnsoppdraget Gyldendal forvalter.

Mangfold og lik lønn

Konsernet arbeider for mangfold og inkludering. Dette innebærer at lønn til enkeltpersoner settes uten hensyn til kjønn, etnisk opprinnelse, religion, politiske synspunkter, seksuell legning, alder eller andre ikke-relevante faktorer. Konsernet tilstreber kontinuerlig å fremme likestilling både med tanke på sysselsetting, karriereutvikling, forfremmelser og lønn.

Kontrollorgan

Det er etablert et kompensasjonsutvalg som er et saksforberedende og rådgivende utvalg for styret i Gyldendal. Kompensasjonsutvalget har blant annet ansvar for å forberede retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som skal behandles av generalforsamlingen ved alle større revisjoner. Utvalget skal videre følge opp retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i Konsernet. Herunder også forberede styrets behandling av saker tilknyttet konsernsjefens lønns- og ansettelsesvilkår. Utvalget forbereder også styrets behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til kompensasjon for ledende ansatte, samt øvrige forhold tilknyttet kompensasjon som utvalget finner er av særlig betydning for Konsernets konkurranseposisjon, profil, rekrutteringsevne og omdømme.

Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

Prinsippene og systemene for godtgjørelse til ledende ansatte fastsettes av styret. Hovedelementet i all godtgjørelse i Konsernet er fastlønn. Styret gjennomfører en årlig evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser. Konsernsjefen fastsetter i tråd med styrets retningslinjer godtgjørelsen til øvrige medlemmer av konsernledelsen etter konsultasjon med styrets leder, et såkalt «bestemorsprinsipp».

Lederlønningene i Gyldendal og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig – selskapet skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere.
- Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være sammensatt slik at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater.
- Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt internt i Gyldendal og eksternt.
- Lønnssystemet skal fremme samarbeid.

Prinsipper for fastsettelse av lønn

Fastlønn består av grunnlønn, samt faste naturalytelser og pensjonsavtale. Variable ytelser består av resultatavhengig lønn. Fastlønnen er hovedelementet i ledernes lønn og vurderes en gang i året. Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig.

Prinsipper for ytelser som kan gis i tillegg til fastlønn

Godtgjørelse kan i tillegg til fastlønn inneholde følgende; naturalytelser, prestasjonslønn (bonus), pensjonsordninger og etterlønn. Nedenfor kommenteres de enkelte ytelser som benyttes mer spesifikt. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

Naturalytelser

Naturalytelser vil typisk bestå av billønn, elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller være i tråd med markedsmessig praksis. Ytelserne er ikke vesentlige i forhold til avlønning og ikke kun begrenset til ledere. Konsernet er generelt opptatt av å ha ordninger for alle ansatte som fremmer bedriftskultur og trivsel, og som ligger innenfor skattemessige akseptable rammer. Tilgang til elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker er nødvendige innsatsfaktorer for Gyldendals ansatte for å kunne levere på samfunnsoppdraget.

Prestasjonslønn (bonuser)

Hovedmålet med Gyldendals retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer er å tiltrekke og beholde ledere, sørge for at ledere og aksjonærer har sammenfallende interesser, bidra til bærekraftig langsiktig verdiskapning og oppmuntre til en sterk og verdiorientert kultur som støtter Konsernets overordnede strategiske ambisjoner og mål over tid. Som ledd i dette ønskes det at Gyldendals øverste ledelse på en direkte måte har sine økonomiske interesser knyttet til utvikling og forbedring i Konsernet.

Prestasjonssystemet er bygget opp basert på årlige kriterier som fastsettes av styret. Prestasjonslønn til den enkelte leder vil derfor være avhengig av Konsernets totale lønnsomhet og måloppnåelse, hvor både finansielle og strategiske parametre vektlegges. Prestasjonslønn til den enkelte leder vil derfor være knyttet til selskapets totale utvikling og utvikling innen eget ansvarsområde. Prestasjonslønn skal bidra til at ledelsen har tilstrekkelig oppmerksomhet knyttet til at virksomheten drives på en bærekraftig måte i henhold til gjeldende lovgivning og i tråd med selskapets verdier, langsiktige finansielle mål og strategi. Prestasjonslønn er en bruttoordning hvor totalbeløpet inkluderer feriepengar og beløpet inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

Konsernsjefen kan maksimalt oppnå 30 % av lønn i bonus. Konserndirektører kan maksimalt oppnå 25 % av lønn i bonus. Selskapet har ikke aksjebasert avlønning. Selskapet har ikke noe avtaleverk knyttet til krav om tilbakebetaling av bonus for siste eller tidligere år.

Styret har anledning til å gjøre skjønnsmessige vurderinger av prestasjonslønn.

Pensjonsordninger

Ledende ansatte inngår i Konsernets ordinære og til enhver tid gjeldende pensjons- og forsikringsordninger som omfatter alle ansatte. Dette sikrer en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået. Det er historisk inngått avtaler om pensjon for den delen av lønnsgrunnlaget som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Denne ordningen er avviklet og allerede oppsparte midler forvaltes av Gyldendal frem til pensjonsalder eller til ansettelsesforholdet i Konsernet opphører.

Det er inngått, og kan inngås, avtaler om førtidspensjonering.

Etterlønnsordninger

Ordinær oppsigelsestid for ledende ansatte er 6 måneder. For konsernsjef gjelder at dersom selskapet velger å bringe ansettelsen til opphør, er det avtalt 100 % lønnskompensasjon i inntil 12 måneder utover oppsigelsestiden på 6 måneder.

Prinsipper for ytelser som gis til styret

Styremedlemmer i Konsernet mottar et fast honorar som foreslås av valgkomiteen og fastsettes av generalforsamlingen i eget vedtak. Tilsvarende gjelder honorarer til styremedlemmer valgt av de ansatte. Godtgjørelsen for revisjonsutvalg og kompensasjonsutvalg foreslås også av valgkomiteen og fastsettes av generalforsamlingen. Valgkomiteens innstilling er offentlig på selskapets hjemmesider.

Gyldendal har en styreansvarsforsikring som aldri er blitt benyttet.

Diverse

Retningslinjene skal være veiledende for styret i Gyldendal. I den grad det er tillatt i henhold til gjeldende lovgivning kan styret fravike disse retningslinjene i enkeltsaker, dersom det er begrunnet med ekstraordinære og eksepsjonelle omstendigheter.

Konsernet følger jevnlig opp etterlevelsen av lønnspolitikken. Dette gjøres primært gjennom konsernsjef som har det overordnede ansvaret. Ved lønnsfastsettelse skal leder konferere med sin leder igjen, såkalt «bestemorsprinsipp», for å sikre helhetlig gjennomføring. Konsernsjef forbereder arbeidet til kompensasjonsutvalget som igjen innstiller til konsernstyret. Konsernstyret har årlig evaluering av lønnspolitikk.