

## **Behandling av styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte etter allmennaksjeloven § 6-16a**

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a har styret i Selskapet utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Denne er gjort tilgjengelig på Selskapets internettside for generalforsamlingen 2014. Det skal på generalforsamlingen holdes en rådgivende avstemning over erklæringen.

### **STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE**

#### **Ansvar**

Styret i Saga Tankers ASA fastsetter prinsippene for godtgjørelse av ledende ansatte i konsernet.

Pr dato for denne erklæringen er det kun én ansatt i Saga Tankers konsernet, administrerende direktør Espen Lundaas. Lundaas innehar også posisjonen som finansdirektør. Styret er direkte ansvarlig for fastsettelsen av lønn og andre godtgjørelser til konsernets administrerende direktør/finansdirektør.

Konsernets administrerende direktør, i konsultasjon med styrets leder, har ansvar for å fastsette av godtgjørelse til eventuelle andre ansatte.

#### **Mål**

Formålet med Saga Tankers konsernets godtgjørelse til ledende ansatte er å tiltrekke seg ansatte med den kompetansen konsernet trenger, beholde medarbeidere med nøkkelkompetanse og motivere ansatte til å bidra slik at Saga Tankers konsernet når sine forretningsmessige mål.

Konsernets viktigste konkurransefortrinn skal være evnen til å tilby den enkelte ansatte meningsfylte og utfordrende arbeidsoppgaver i et godt arbeidsmiljø.

#### **Retningslinjer**

Følgende retningslinjer skal danne grunnlaget for fastsettelse av godtgjørelse til Saga Tankers konsernets ledende ansatte:

- Den samlede kompensasjonen som tilbys ledende ansatte skal være konkurransedyktig.
- Kompensasjonen skal inneholde elementer som innebærer nødvendig økonomisk sikkerhet etter opphør av arbeidsforholdet, både før pensjonsalder og i forbindelse med dette.
- Kompensasjonen skal være motiverende, både for den enkelte og for konsernets ledende ansatte som gruppe.
- Eventuelle variable elementer i den samlede kompensasjonen til konsernets ledende ansatte skal være knyttet til verdiene generert av konsernet for Saga Tankers ASAs aksjonærer.
- Ordningen med kompensasjon skal være forstælig og generelt akseptert internt i konsernet, blant Selskapets aksjonærer, og med allmennheten.
- Systemet for godtgjørelse skal være fleksibelt og inneholde mekanismer som gjør det mulig å foreta individuelle justeringer basert på oppnådde resultater og bidrag til utviklingen av konsernet.

#### **Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i 2014**

##### **Fast lønn**

Den faste lønnen den enkelte ledende ansatte i Saga Tankers konsernet vil motta i 2014 er en konsekvens av eksisterende ansettelsesavtaler.

Når eller hvis nyansettelser foretas vil lønnsnivået som tilbys tilpasses dette.

Justeringer av individuell fast lønn vil bli utført i samsvar med utviklingen i lokale arbeidsmarkeder, oppnådde resultater, og individuelle bidrag til utviklingen av konsernet.

#### Naturalytelser

Saga Tankers konsernets kompensasjonsordninger omfatter kun et begrenset omfang av naturalytelser. Disse fordelene tilbys i tråd med det som er vanlig praksis i internasjonale arbeidsmarkeder og omfatter typisk personlig kommunikasjonsutstyr, tilgang til media, og bil- og parkeringsordninger.

Disse ordningene vil bli videreført i 2014 i henhold til inngåtte avtaler eller praksis.

Slike ordninger vil bli inkludert i vilkårene for nye ansatte i samsvar med etablert praksis.

#### Pensjon

Konsernet har ingen pensjonsordninger, utover de lovpålagte, for sine ansatte i 2014..

Pensjonsordningene er i overensstemmelse med lokale lovkrav som enkeltsselskaper i konsernet er forpliktet til å følge med, og / eller møte forventninger i det internasjonale arbeidsmarkedet når selskapet rekrutterer internasjonalt.

Nyansatte vil bli inkludert i ordningene i samsvar med lokal praksis.

#### Etterlønn

Saga Tankers konsernet har pr dato for denne erklæringen ingen individuelle avtaler om etterlønn ved oppsigelse, men vil kunne inngå slike avtaler i 2014. Retten til å motta etterlønn vil i tilfelle som hovedregel ha sammenheng med en fraskrivelse av generell beskyttelse mot oppsigelse og perioden med etterlønn vil være maksimalt 24 måneder fra fratredelse.

#### Bonus

Saga Tankers konsernet har pr dato for denne erklæringen ingen bonusarrangementer med ansatte, men vil kunne inngå slike avtaler eller innføre slike arrangementer i 2014.

En bonusordning vil være kontantbasert og vil utløses for den enkelte hvis fastsatte mål for konsernet og den enkelte rett til bonus er oppfylt. Størrelsen på bonusen vil, for den enkelte, være begrenset til en andel av vedkommende fastlønn.