

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (lederlønnspolitik)

1. Om erklæringen

Etter allmennaksjelovens § 6-16a skal styret utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte og redegjøre for den lederlønnspolitik som har vært ført i det foregående regnskapsår.

Erklæringen inneholder retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse, herunder hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik. Retningslinjene er kun veiledende for styret. Dersom styret i en avtale fraviker retningslinjene for lønnsfastsettelse, skal begrunnelsen for dette angis i styreprotokollen. Tildelte aksjeopsjoner omtalt i punkt 2.5 er bindende for styret og selskapet frem til utløpsdato for opsjonene.

Biotec Pharmacon ASA definerer personer i stillingene konsernsjef, økonomi- og administrasjonssjef, forskningsdirektør Biotec BetaGlucans og administrerende direktør ArcticZymes som ledende ansatte.

2. Retningslinjer for lønn og andre ytelser for 2014

2.1 Hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik

Hovedprinsippet bak selskapets lederlønnspolitik er at den skal fremme verdiskaping i selskapet og bidra til sammenfallende interesser mellom eierne og ledende ansatte. Lederlønn skal ikke være av en slik art eller ha et omfang som kan skade selskapets renommé. En vil søke ordninger som stimulerer til langsiktig verdiskaping i selskapet, samtidig som kompensasjonsordningene skal være konkurransedyktige med ordninger i sammenlignbare selskap.

Styret har oppnevnt et kompensasjonsutvalg som fungerer som et forberedende organ i forbindelse med styrets ansvar for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder (konsernsjef), og for fastsettelse av retningslinjer for lønn til andre ledende ansatte.

Så lenge selskapet er i en utviklingsfase og har små muligheter til regnskapsmessig overskudd på grunn av stor forskningsinnsats på produkter som ikke er klar for kommersialisering, vil styret tildele et rimelig antall aksjeopsjoner til flest mulig av de ansatte.

2.2 Fastsettelse av lønn

Det er selskapets politikk at lederlønningene i all hovedsak skal komme til uttrykk i en fast månedslønn som reflekterer det nivå vedkommendes stilling og erfaring innebærer. Basislønn til ledende ansatte består av en fast lønn som fastsettes på individuell basis. Fast lønn bestemmes ut fra følgende:

- Leders erfaring og kompetanse
- Ansvarsområde
- Konkurransesituasjon

Andre kriterier kan bli lagt vekt på ut fra den enkelte virksomhets oppgaver.

Konsernsjefens godtgjørelse fastsettes av styret. Lønnsreguleringen for øvrige ledende ansatte fastsettes av konsernsjefen i samråd med styrets kompensasjonskomite.

Lønnsfastsettelsen for ledende ansatte skal følge de samme prinsipper som gjelder for øvrige ansatte hva gjelder årlige rammer for lønnsregulering, vurdering av individuell prestasjon og tidspunkt for regulering.

2.3 Naturalytelser

Ledende ansatte får ytelser som fri tilgang til telekommunikasjon og tidsskrifter basert på behov.

2.4 Bonus og annen variabel lønn

Det foreligger en bonusordning for ledende ansatte i konsernet.

	Maksimal bonus
Konsernsjef – CEO (jfr pkt 3)	50 % av årslønn
Forskningsdirektør Biotec BetaGlucans AS	25 % av årslønn
Økonomi- og administrasjonssjef	15 % av årslønn

Bonus vil være avhengig av at selskapet oppnår definerte mål (Key Performance Indicators) og bestemmes av styret. I 2013 ble det utbetalt bonus på bakgrunn av de mål (KPI) som ble oppnådd i 2012. Samlet bonustildeling utgjorde i gjennomsnitt 47 % av maksimal bonus.

2.5 Tildelte opsjoner til ledende og andre ansatte

Konsernsjef (CEO) Svein W. F. Lien mottok ved ansettelse den 10.03.2010 følgende aksjeopsjoner:

- Opsjon til å erverve 100.000 aksjer til kurs kr 6,60 med utøvelse fra 10.03.2011 til 10.03.2013. Opsjonen utløp uten utøvelse.
- Opsjon til å erverve 100.000 aksjer til kurs kr 6,60 med utøvelse fra 10.03.2012 til 10.03.2014. Opsjonene ble utøvet 10.03.2014.
- Opsjon til å erverve 100.000 aksjer til kurs kr 6,60 med utøvelse fra 10.03.2013 til 10.03.2015.

Strike kurs tilsvarer aksjekursen på tildelingsdatoen.

Styret vedtok i 1. kvartal 2011 en ny opsjonstildeling til alle ansatte, denne gangen med 3 års opptjeningstid. Hovedprinsipp for denne opsjonsordningen er at utøvelseskursen skal være høyere enn markedskurs ved tildeling (15 % årlig vekst), ordningen skal gi et incentiv om å bli i selskapet og ordningen skal graderes etter muligheten den ansatte har for å kunne medvirke til en positiv verdiutvikling for selskapets aksje. Det gir en innløsningskurs på kr 13,96 per aksje ved tidligste erklæring 01.04.2014. Siste dato for erklæring er 31.03.2015. Maksimal gevinst per aksje er satt til 40 kr. Per 31.12.2013 var det 613.500 opsjoner utestående under dette programmet. Ledende ansatte, dvs. forskningsdirektør R. Engstad innehar 50.000 opsjoner og økonomi- og administrasjonssjef A. Vangen innehar 50.000 opsjoner.

Totalt antall utestående opsjoner pr 31.12.2013 gir rett til erverv av 813.500 aksjer (inklusive opsjoner tildelt til CEO i forbindelse med ansettelse), se nærmere detaljer i note 14 til årsregnskapet. Styret vil fra år til år be generalforsamlingen om fullmakt til å utstede tilstrekkelig antall nye aksjer, eventuelt kjøpe egne aksjer i markedet, i forhold til de opsjoner som kan bli erklært i samme periode.

2.6 Nye opsjoner

Styret ønsker i 2014 å videreføre ordningen med å tildele opsjoner til alle fast ansatte hovedsakelig i henhold til tilsvarende prinsipper som tidligere, se punkt 2.5. Styret foreslår tildeling av inntil 400,000 opsjoner for perioden frem til ordinær generalforsamling i 2015. Tildeling til ledende ansatte utenom CEO, vil inngå i denne ordningen. Tildeling vil skje til markedskurs på tildelingstidspunktet og opsjonene skal kunne utøves i perioden 24 til 36 måneder fra tildelingsdato.

2.7 Pensjon

Pensjonsordninger skal i utgangspunktet være de samme for ledere som fastsatt generelt for ansatte i virksomheten. Selskapet har en innskuddsbasert pensjonsordning.

2.8 Etterlønn

I ansettelsesavtalene for konsernsjef Svein W. F. Lien i Biotec Pharmacon ASA er det avtalt rett til 6 måneders etterlønn utover oppsigelsestiden dersom selskapet avvikler ansettelsesforholdet. Direktør IPR/Forretningsutvikling Alexander Bjørnå i Biotec Pharmacon ASA har avtale om 3 måneders etterlønn på tilsvarende vilkår. Det er ikke etablert etterlønsordninger for andre ledende ansatte.

2.9 Andre variable elementer

Det er ikke variable elementer i selskapets godtgjørelse til ledende ansatte utover bonus.

3. Lønnspolitikken i foregående regnskapsår 2013

Biotec Pharmacon ASA har i foregående år hatt som målsetting å tilby ledende ansatte konkurransedyktige arbeidsvilkår. Prinsippene beskrevet ovenfor er de samme prinsippene som ble benyttet i forbindelse av lønnsjusteringen og tildeling av andre ytelser i 2013. Lønn til konsernsjefen ble ikke endret i 2013. Hans maksimale bonus ble med virkning fra 2013 endret fra 40% til 50% av årslønnen. Stillingen som adm. dir. i ArcticZymes AS betjenes inntil videre av konsernsjefen.