

## Styrets erklæring om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Lerøy Seafood Group ASA

Forrige regnskapsårs retningslinjer er blitt gjennomført av selskapet. For det kommende regnskapsåret foreslås retningslinjene videreført.

Retningslinjene er veiledende for styret med unntak av punktene knyttet til opsjoner og andre ytelser basert på aksjer eller utvikling av aksjekurs i konsernet, som er bindende.

### Hovedprinsipper for selskapets lønnspolitikk

Konsernets utvikling er nært knyttet til konsernets evne til å rekruttere og holde på ledende ansatte. Konsernet bruker ulike modeller for avlønning av ledende ansatte. Ledende ansatte avlønnes etter markedsmessige betingelser. Godtgjørelse varierer over tid når det gjelder både nivå og metodikk. I tillegg til årslønn bruker konsernet resultatavhengig bonus, som kan utgjøre inntil en årslønn, engangsutbetalinger, såkalte «sign on fees», permisjonsordninger, videreutdanningsmuligheter samt opsjonsavtaler. Konsernet har for tiden ikke opsjonsprogram. Konsernet har kollektive pensjonsordninger. Styret ved styrets leder har til nå naturlig nok gjennomført det praktiske i forbindelse med inngåelse av avtale med konsernleder. Godtgjørelse til andre medlemmer av konsernledelsen fastsettes av konsernsjef i samråd med styrets leder. Godtgjørelsen vurderes årlig, men med et langsiktig perspektiv, jf. ønsket om kontinuitet.

### Prinsipper for ytelser som kan gis i tillegg til basislønn

**Utgangspunkt: basislønn.** Lederlønnen skal være konkurransedyktig. Lerøy Seafood Group skal tiltrekke seg og beholde de mest attraktive lederne. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Det gjelder ingen særskilte rammer for det samlede nivået for ledernes ytelser.

**Tilleggsytelser: bonusordning.** Lederlønnen skal være motiverende, og lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater. Konsernet bruker en resultatavhengig bonusordning som kan utgjøre inntil én årslønn.

**Opsjoner.** Konsernet har for tiden ikke opsjonsprogram.

**Pensjonsordninger.** Alle selskaper i konsernet tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon

(OTP). Konsernet praktiserer i dag bare innskuddsbaserte pensjonsordninger. Ledende ansatte i konsernet er medlemmer av selskapets kollektive pensjonsordninger.

**Etterlønsordninger.** Konsernet begrenser bruken av såkalt etterlønn, men det har vært benyttet i enkelte tilfeller, dog begrenset til to års lønn. Etterlønn kan for alle involverte parter være et godt alternativ i enkelte sammenhenger.

**Naturalytelser.** Lederne vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for tilsvarende stillinger. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturalytelser som kan avtales.

**Andre ytelser.** Selskapets ansatte har i forbindelse med offentlige emisjoner, første gang i 1998, fått retten til å tegne et begrenset antall aksjer til rabattert pris (20 %).

### Prosedyre for fastsettelse av lederlønn

**Innledning.** Når det gjelder godtgjørelsen til de enkelte ledende ansatte, vises det til note i regnskapet.

**Fastsettelse av lønn til konsernleder.** Kompensasjon til konsernleder fastsettes årlig av styreleder etter fullmakt fra styret.

**Fastsettelse av lønn til konsernledergruppen.**

Kompensasjon til de enkelte medlemmene av konsernledergruppen fastsettes av konsernleder i samråd med styrets leder. Styret skal orienteres om lønnsfastsettelsen i etterkant av fastsettelsen.

**Fastsettelse av insentivordninger.** Generelle ordninger for tildeling av variable ytelser, herunder bonusordninger, fastsettes av styret. Konsernleder tildeler insentivordninger og andre ytelser til konsernets ledelse innenfor rammene av de ordningene som styret har fastsatt.

**Styrets godtgjørelse.** Styrets godtgjørelse er ikke resultatavhengig. Styrets medlemmer har ikke opsjoner. Godtgjørelse til styret fastsettes årlig av ordinær generalforsamling.

### Fastsettelse av lederlønn i andre selskaper i konsernet

Andre selskaper i Lerøy Seafood Group-konsernet skal følge hovedprinsippene for konsernets lederlønnspolitik slik disse er beskrevet under første punkt.

Bergen, 19. april 2018

Styret i Lerøy Seafood Group ASA