

LEDERLØNNSERKLÆRING

STYRETS ERKLÆRING OM RETNINGSLINJER AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I SALMAR.

1. INNLEDNING

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelse til ledende personer, samt oppfølging av disse, i tråd med allmennaksjeloven § 6-16a og Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-11-2730).

Ledende personer omfatter medlemmer av selskapets styre, aksjonærvagte så vel som valgt blant de ansatte («styremedlemmer»), konsernsjef og øvrige medlemmer av selskapets konsernledelse.

SalMar ASA sin generelle lønnspolitikk gjelder for alle medarbeiderne i konsernet. Konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte bygger på prinsippene i den generelle godtgjørelsespolitikken i konsernet.

2. EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

Retningslinjene knyttet til ledende personer, jfr. allmennaksjeloven § 6-16a og jfr. Forskrift om retningslinjer og rapporter om godtgjørelse for ledende personer (FOR-2020-12-11-2730), skal godkjennes av generalforsamlingen, første gang i den ordinære generalforsamlingen 8. juni 2021. Når retningslinjene er godkjent, gjelder de for lønn og annen godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2021. Retningslinjene skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen. Styret skal utarbeide et forslag til nye retningslinjer minst hvert fjerde år og sende disse til generalforsamlingen for beslutning. Styret i SalMar ASA skal sørge for at konsernet til enhver tid har og praktiserer en godtgjørelsesmodell som er innenfor de retningslinjer som er fastsatt av generalforsamlingen.

Konsernets generelle godtgjørelsesmodell for alle konsernets ansatte revideres og godkjennes årlig av styret.

Styret skal vedta lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef. Konsernsjef fastsetter lønn og annen godtgjørelse for øvrige ledende personer. Styret skal ha det overordnede tilsynet med godtgjørelsen av øvrige ledende personer og kan fastsette presiserende retningslinjer utover det som følger nedenfor for godtgjørelse av øvrige ledende personer. Dersom konsernsjef ønsker å tilby godtgjørelse til ledende personer som går utover slike presiserende retningslinjer skal dette fremlegges styret for godkjenning.

Ekstern revisor skal sikre at godtgjørelsesordningene til ledende personer praktiseres i samsvar med retningslinjer vedtatt av generalforsamlingen.

3. GENERELL LØNSPOLITIKK

SalMar skal ha en etablert godtgjørelsesordning som gjelder alle ansatte. Det skal sikres at alle ordningene som etableres er i samsvar med gjeldende lovkrav.

Godtgjørelsen til ansatte kan bestå av følgende komponenter;

- Fastlønn
- Variabel godtgjørelse ihht nærmere fastsatte retningslinjer
- Pensjonsordning
- Øvrige ansattgoder

SalMar har følgende målsettinger med dagens belønningsmodell;

- Modellen skal bygge opp under konsernets visjon og strategi

- Modellen skal incentivere innsats, prestasjoner, utvikling og oppnådde resultater
- Modellen skal tiltrekke, motivere og beholde dyktige ansatte
- Modellen skal sikre at ansatte har en belønningsmodell som oppleves rettferdig, forutsigbar og motiverende
- Modellen skal støtte opp om konsernets arbeid innenfor bærekraft og HMS
- Modellen skal bygge opp om konsernets målsetting om å skape langsiktige verdier for våre aksjonærer

4. RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL KONSERNESJEF OG ØVRIGE MEDLEMMER AV SELSKAPETS KONSERNLEDELSE

Selskapets lederlønnspolitik er basert på samme prinsipper som redegjort for under punkt 3.

Basert på disse prinsippene har styret utformet følgende retningslinjer knyttet til godtgjørelse til ledende personer:

Grunnlønn

Grunnlønnen er hovedelementet i lederens lønn. Grunnlønnen skal være markedsmessig og skal reflektere lederens stillingsinnhold og ansvarsnivå.

Bonus

SalMar har en bonusordning der ledende personer inngår. Den årlige rammen for hva som kan brukes til årlig bonus fastsettes av styret og er linket opp til konsernets inntjening. Dette er en ordning som bidrar at det er sammenheng mellom hva som kan utbetales som bonus til den enkelte og selskapets inntjening og dermed også økonomisk bæreevne.

Styret foretar en årlig vurdering av ordningen og fastsetter bonuskriterier for det kommende året. Variabelt lønnstillegg under ordningen kan maksimalt utgjøre 33% av lederens grunnlønn. Innenfor disse rammene fastsettes det en individuell bonus basert på en samlet vurdering av innsats, prestasjoner, utvikling og oppnådde resultater. Målene for den enkelte er mål som understøtter strategien og delmål for selskapet. I denne vurderingen skal minimum 30% av vurderingen være knyttet til oppnåelse av målsetninger knyttet til relevante bærekrafts KPI'er og HMS. Dette er en ordning som bidrar direkte til å fokusere på prosesser og aksjoner som er viktige for at selskapet skal nå sine mål. Videre er det en ordning som synliggjør viktigheten av kontinuerlig forbedring innenfor alle områder, også bærekraft og helse, miljø og sikkerhet. Det foretas en konkret evaluering ved utgangen av året knyttet opp til måloppnåelse på de ulike målene som er definert for den ledende ansatte ved årets begynnelse. Måloppnåelsen og vektingen av disse vil sammen med «bonuspotten» tilgjengelig det aktuelle året, basert på selskapets inntjening, legge rammen for hva som betales til bonus for den enkelte ledende ansatte.

Aksjebaserte incentivordninger

SalMar har en aksjebasert incentivordning. Første program ble godkjent av generalforsamlingen på ordinær generalforsamling 4. juni 2014. Ordningen omfatter personer i ledende stillinger og nøkkelpersoner i konsernet, derunder ledende personer. Hvert program gir de ansatte rett til å motta aksjer vederlagsfritt. Rettigheten opptjenes over tre år. Den enkelte ansatte kan maksimalt tildeles rettigheter til aksjer for en verdi tilsvarende en halv årslønn. Opptjening av 2/3 av rettighetene er avhengig av at gitte prestasjonskriterier oppnås, og der kriteriene er basert på verdiskapning gjennom året målt i utvikling av aksjekurs sammenlignet med peers samt inntjening gjennom året målt i inntjening sammenlignet med peers. Verdien av de aksjene som frigjøres under de ulike program kan det enkelte år ikke overstige en hel årslønn. Dette er en ordning som har som formål å motivere ledende personer til å tenke langsiktig som ansatt i selskapet samtidig som ordningen er direkte linket opp til verdiskapning og selskapets strategi om kostnadslederskap.

Intensjonen er at incentivordningen skal videreføres med årlig program. Styret vurderer tilpasninger av programmene, og hvert enkelt program fremlegges for generalforsamlingen for godkjennelse. For 2021 løper det totalt tre programmer.

Pensjonsordninger

Ledende ansatte deltar i konsernets generelle pensjonsordning. Ordningen er innskuddsbasert og ligger innenfor de rammer som lov om obligatorisk tjenestepensjon angir.

Ledende personer inngår i kollektiv innskuddsordning der pensjonsgrunnlaget er begrenset til 12G.

Oppsigelsestid og etterlønn

Ledende personer skal i utgangspunktet ha en oppsigelsestid på 6 måneder. I utvalgte tilfeller og avhengig av stilling kan etterlønn på 6 til 12 måneder benyttes.

Øvrige variable elementer i godtgjørelsen

Som hovedregel har konsernet fastsatt retningslinjer for ansattgoder på ulike organisasjonsnivå for å skape forutsigbarhet og rettferdighet på tvers av konsernet. Goder som tilbys ledende personer er personalforsikringer og reiseforsikring, mobiltelefon samt i enkelte tilfeller firmabil der dette er basert på en konkret behovsvurdering.

Utover det som fremgår ovenfor skal Selskapet ikke tilby Ledende personer variable elementer i godtgjørelsen eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til grunnlønnen.

Styrehonorar i datterselskap / tilknyttede selskap

Ledende personer vil ikke motta styrehonorar for styreverv i andre selskap i konsernet.

5. RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL STYREMEDLEMMER

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra selskapets valgkomite. Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av styremedlemmene skal ha noen form for incentivordning eller resultatavhengig avlønning.

I forbindelse med sin innstilling av styrehonorar, vil valgkomiteen se hen til utviklingen i markedet samt det arbeidsomfang og innsats det er forventet at den tillitsvalgte nedlegger i vervet.

Det ansattrepresentantene mottar 50% av styrehonoraret sammenlignet med de aksjonærvalgte begrunnet med at de samtidig mottar full lønn fra selskapet.

Det enkelte styremedlems honorar fremgår av årsrapporten.

6. AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Styret kan, innenfor gjeldende lovgivning, i enkeltstående tilfeller avvike konsernets lønnspolitikk for ledende ansatte. Slike avvik kan kun skje i ekstraordinære situasjoner, og styret skal gi en skriftlig begrunnelse for avviket.