

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I CERMAQ ASA

1 HOVEDPRINSIPPER FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK

Lederlønningene i Cermaq ASA fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- *Lederlønnen skal være konkurransedyktig. Vi skal tiltrekke oss og beholde gode ledere.*

Lønningene (summen av godtgjørelsene som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter i det aktuelle landet hvor lederen er hjemmehørende.

- *Lederlønnen skal være motiverende. Lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskaps resultater.*

Hovedelementet i lederlønningene skal være grunnlønn, men det skal gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på lederens innsats for selskapet. Variable sytelser skal fremstå som rimelige ut fra selskapets resultat det aktuelle året. For at de variable ytelsene skal fungere som insentiv for ekstra innsats, skal kriteriene være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Cermaq ønsker at lønnsystemet skal bygge opp om en lagånd internt i konsernet og stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde.

- *Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt i Cermaq-gruppen og eksternt.*

Lønnsystemet skal heller ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig komplisert administrasjon.

- *Lønnsystemet skal være fleksibelt. Vi må endre oss når behovene endres.*

For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må vi ha et fleksibelt lønnsystem med rom for spesialtilpasninger. Ansettelse av ledere som er hjemmehørende i andre land reiser særlige spørsmål i forhold til avlønning. Cermaq skal ha lønninger som er konkurransedyktige i forhold til å kunne tiltrekke seg og beholde utenlandske ledere, og lønnsystemet må åpne for at det kan avtales spesielløsninger som er tilpasset slike lederes særlige behov.

2 PRINSIPPER FOR YTELSER SOM KAN GIS I TILLEGG TIL GRUNNLØNN

2.1 Utgangspunkt: Grunnlønnen

Grunnlønnen skal være hovedelementet i lederens lønn. Det gjelder ingen særskilte rammer for grunnlønnens størrelse, men grunnlønnen skal være markedsmessig. Det foretas årlige undersøkelser av lønn for sammenlignbare stillinger ved bruk av eksterne konsulenter.

I tillegg til grunnlønnen skal lederne motta tilleggssytelser. Nedenfor kommenteres de enkelte tilleggssytelser som benyttes mer spesifikt. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

2.2 Tilleggssytelser

Bonusordning

Selskapet har en bonusordning for konsernledelsen som er fastsatt av styret. Styret foretar årlig en vurdering av hvilke kriterier som er formålstjenlige for det aktuelle året.

I gjeldende bonusordning kan fullt variabelt lønnstillegg under ordningen maksimalt utgjøre 30 prosent av grunnlønnen. For 2010 har styret fastsatt en todeling av kriteriene for opptjening av bonus. En halvpart av bonusen er basert på avkastningen på anvendt kapital (ROCE – Return On Capital Employed) i konsernet. Opptjening starter ved ROCE i konsernet på 7 prosent og maksimal bonus for dette kriteriet oppnås når ROCE er 13 prosent. Den andre halvparten av bonusen er basert på individuelle kriterier som er fastsatt for hvert enkelt medlem av konsernledelsen.

Opsjoner

Den ordinære generalforsamlingen i Cermaq vedtok følgende den 3. mai 2006:

«Det etableres en opsjonsordning for ledende ansatte i Cermaq-gruppen. Denne planen kan omfatte inntil 65 personer i ledende stillinger eller nøkkelpersoner i selskapet. Det maksimale antall opsjoner i programmet kan ikke overstige 1 100 000. Det settes et tak på den maksimale gevinst som kan oppnås for den enkelte deltaker ved dette programmet på 50 kroner per tildelte opsjon. Den samlede regnskapmessige kostnad for programmet er beregnet til maksimalt 15 millioner kroner.

Styret gis fullmakt til å utarbeide de nærmere retningslinjer for ordningene innenfor de rammer som er gitt.»

Opsjonsavtaler som er inngått under dette opsjonsprogrammet vil bli oppfylt, men for øvrig vil det ikke bli inngått nye opsjonsavtaler eller bli tildelt nye opsjoner.

Det er 626.666 utestående opsjoner, som gir rett til å tegne inntil 626.666 aksjer i Cermaq ASA. Opsjonene er fordelt på 44 personer i Cermaq-gruppen.

I henhold til de inngåtte opsjonsavtalene ble opsjonene overført i tre like store omganger, henholdsvis 26. oktober 2006, 1. juni 2007, og 1. juni 2008. Utøvelseskursen ble fastsatt ut fra snittkursen på Oslo Børs på overdragelsesdatoen samt dagen før og etter, med tillegg av 10 prosent, dog slik at utøvelseskurs for opsjonene som ble tildelt 26. oktober 2006 var fastsatt til 92,93 kroner per aksje. Utøvelseskurs for opsjonene som ble tildelt 1. juni 2007 og 1. juni 2008 var henholdsvis 113,76 kroner per aksje og 71,92 kroner per aksje. De tildelte opsjonene kan utøves mellom 36 og 72 måneder etter opptjening av opsjonene.

Ved utøvelse av opsjoner kan selskapets styre velge om opsjonen skal innfris ved at opsjonsinnehaveren mottar aksjer, eller ved at opsjonsinnehaveren mottar verdien av opsjonen (gevinsten) i kontanter. Maksimal gevinst er begrenset i henhold til generalforsamlings vedtak 3. mai 2006.

Annen tildeling av aksjer, tegningsretter, eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

Den ordinære generalforsamlingen i 2006 vedtok et program for aksjekjøp som gjelder alle ansatte i Cermaq-gruppen og således også omfatter ledere i gruppen. Ordningen innebærer at alle ansatte årlig tilbys å kjøpe inntil 200 aksjer med 20 prosent rabatt. Det gis tilbud om finansieringsbistand fra selskapet til aksjekjøpet.

For øvrig benyttes det for tiden ikke annen godtgjørelse knyttet til aksjer eller aksjekurs.

Pensjonsordninger

Det er inngått og kan inngås avtaler om førtidspensjonering. Selskapet ønsker imidlertid å begrense bruken av slike avtaler.

Ledende ansatte skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået de har i arbeid. I hovedsak oppfylles dette ved at de

ledende ansatte er medlemmer av selskapets kollektive pensjonsordning. Selskapets lederpensjonsordning som praktiseres ved nyansettelse er basert på at pensjonsalderen i selskapet er 67 år, at samlet kompensasjonsgrad ikke skal overstige 66 prosent av lønnen, og at en eventuelt lavere pensjonsalder enn 65 år skal føre til et lavere pensjonsnivå. Konsernsjef har i henhold til tidligere inngått avtale rett til lavere pensjonsalder uten at dette reduserer pensjonsnivået.

For øvrig gjelder ingen særskilte rammer eller vilkår for avtaler om førtidspensjonering eller pensjonsordninger.

Etterlønsordninger

Konsernsjef har i dag en etterlønsavtale som innebærer en etterlønn på 12 måneder utover lønn og ytelse i oppsigelsestiden, dersom han blir sagt opp av selskapet. Eventuelle andre inntekter i etterlønsperioden vil redusere etterlønnen. Selskapets konsernsjef bør normalt ha en avtale som ivaretar selskapets behov for å kunne be konsernsjefen fratru umiddelbart dersom dette anses å være i selskapets interesse. Etterlønsordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig til at konsernsjefen aksepterer en avtale om redusert oppsigelsesvern.

Det er inngått og kan inngås avtaler om etterlønn også for andre i konsernledergruppen, for å ivareta selskapets behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med selskapets behov. Slike avtaler vil i henhold til arbeidsmiljøloven ikke være bindende for andre ledere enn øverste leder.

Etterlønsordninger skal søkes utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt.

Ved inngåelse av nye etterlønsavtaler med ledere vil slike avtaler bli basert på at etterlønnen ikke skal overstige 12 måneders fastlønn i tillegg til lønn og ytelse i oppsigelsestiden.

Naturalytelser

Ledene vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, slik som fri telefon, hjemme pc, fri breddbåndsoppkobling, deltakelse i selskapets forsikringsordninger, avis, bilordning og parkering. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturalytelser som kan avtales.

Andre ytelse

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelse enn det som er nevnt ovenfor, dersom

dette anses formålstjenelig for å tiltrekke seg og/eller beholde en leder. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelse som kan avtales.

3 REDEGJØRELSE FOR LEDERLØNNSPOLITIKK I 2009

3.1 Lederlønnspolitikken og gjennomføring av styrets lederlønsklæring 2009

Lederlønnspolitikken for 2009 ble gjennomført i overensstemmelse med styrets lederlønsklæring av 2009, som var inntatt i årsrapporten for 2008. Styret har ikke truffet vedtak som har avveket fra lederlønsklæringen.

Opptjening av bonus for konsernledelsen fulgte kriteriene som var beskrevet i styrets lederlønsklæring for 2009.

Det er ikke inngått nye opsjonsavtaler etter mars 2007, og nye ledere har ingen opsjonsordning.

Som angitt i lederlønsklæringen av 2009 fikk alle ansette i Cermaq-gruppen, herunder lederne, i juni 2009 tilbud om å erverve 200 aksjer med 20 prosent rabatt.

3.2 Virkningen av lederlønsavtaler som ble endret eller inngått i 2009

Ett nytt medlem av konsernledelsen, finansdirektøren, tiltrådte 1. november 2009. Arbeidsavtalen med vedkommende er inngått i overensstemmelse med prinsippene i lederlønsklæringen for 2009. Han deltar i selskapets lederbonusordning og lederpensjonsordning. Naturalytelse er innenfor det som er vanlig i selskapet, jf. omtale av naturalytelse i punkt 2.2. Han er ikke tildelt opsjoner som følge av utnevnelsen, jf. at opsjonsprogrammet som opplyst i punkt 2 er blitt lukket for tildeling av nye opsjoner.

For øvrig er det foretatt justering av fastlønnen for øvrige ledere i Cermaq.

Som det fremgår er virkningen for selskapet og aksjeeierne av lederlønsavtaler eller endring av slike avtaler i 2009 svært begrenset.

4 PROSEDYRE FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

4.1 Fastsettelse av lønn for konsernsjef
Kompensasjon for konsernsjef fastsettes av styret i møte.

4.2 Fastsettelse av lønn for konsernledergruppen

Kompensasjon for de enkelte medlemmer i konsernledergruppen fastsettes av konsernsjefen. Før kompensasjon fastsettes, skal konsernsjefen drøfte sitt forslag til kompensasjon

med styrets leder. Styret skal orienteres om lønnsfastsettelsen i etterkant av fastsettelsen.

4.3 Fastsettelse av incentivordninger

Generelle ordninger for tildeling av variable ytelse, herunder bonusordninger, fastsettes av styret. Daglig leder tildeler variable ytelse til selskapets øverste ledelse innenfor rammen av de ordningene styret har fastsatt.

Ordninger som omfatter tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen, fastsettes av selskapets generalforsamling. Innenfor rammen av vedtak truffet av generalforsamlingen, vil styret treffe nærmere vedtak om iverksettelse, gjennomføring og eventuelt detaljering av ordningene. Alternativt kan styret vedta å delegerer slik myndighet til konsernsjef. Ingen kan tildeles ytelse som omhandlet i dette avsnittet uten at dette ligger innenfor rammen av et vedtak som er truffet av generalforsamlingen.

Oslo, 16. mars 2010

Styret i Cermaq ASA