

VEDLEGG; sak 4 på dagsordenen

STYRETS ERKLÆRING OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Lerøy Seafood Group ASA

HOVEDPRINSIPPER FOR SELSKAPETS LØNSPOLITIKK

Konsernets utvikling er nært knyttet til konsernets evne til å rekruttere og holde på ledende ansatte. Konsernet anvender ulike modeller for avlønning av ledende ansatte. Ledende ansatte avlønnes til markedsmessige betingelser. Godtgjørelse varierer over tid både i nivå og metodikk. I tillegg til årslønn anvender konsernet resultatavhengig bonus som kan utgjøre inntil en årslønn, engangsutbetalinger, såkalte "sign on fee", permisjonsordninger, videreutdanningsmuligheter samt opsjonsavtaler. Konsernet har kollektive pensjonsordninger. Styret ved styrets formann har til nå naturlig nok gjennomført det praktiske i forbindelse med inngåelse av avtale med konsernleder og visekonsernleder. Godtgjørelse til andre medlemmer i konsernledelsen settes av konsernsjef. Godtgjørelse vurderes årlig, men sees over flere år, jfr. ønsket om kontinuitet.

PRINSIPPER FOR YTELSER SOM KAN GIS I TILLEGG TIL BASISLØNN

Utgangspunkt: Basislønn

Lederlønnen skal være konkurransedyktig – vi skal tiltrekke oss og beholde de mest attraktive lederne.

Basislønn 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 for ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater.

Konsernet anvender en resultatavhengig bonusordning som kan utgjøre inntil en årslønn.

Opsjoner

Styret har siden våren 1999 benyttet opsjoner som et viktig instrument i utviklingen av konsernet. Styret tildelte 320.000 opsjoner våren 2001 samt våren 2002. Opsjonene kunne gjøres gjeldende etappevis med en tredjedel hver gang og første gang etter ordinær generalforsamling i 2002. Innløsningskurs var NOK 27,50 per aksje. Resterende 260.000 av disse opsjonene ble utøvd 28.02.2007. Erklærte opsjoner ble honorert med kontantvederlag.

Styret vedtok et opsjonsprogram på 600.000 opsjoner med innløsningskurs NOK 40,- per opsjon den 23.02.2005 som senere er fordelt. 1/3 av opsjonene kunne erklæres i mai 2007, mens 2/3 av opsjonene kan erklæres i mai 2008. 200.000 av opsjonene ble utøvd i mai 2007, og opsjonene ble honorert med egne aksjer. Per 31.12.2007 gjenstår det 300.000 opsjoner for dette programmet som kan erklæres i løpet av mai 2008.

Styret vedtok i styremøte den 20.06.06 å tildele et nytt opsjonsprogram på inntil 700.000 opsjoner til kurs NOK 125,- per opsjon. Opsjonene ble endelig fordelt 29.02.2008.

Felles for alle opsjonsavtaler er at eventuelle ikke erklærte opsjonsrettigheter bortfaller ved det tidspunkt at rettighetshaver ikke lenger står i uoppsagt stilling i konsernet. Videre gjelder at innløsningskurs for de ulike opsjonsprogrammene reflekterer markedskurs (eller høyere) ved tildelingstidspunktet.

Pensjonsordninger

Alle selskap i konsernet tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP). Ordningene er for det vesentlige etablert som innskuddsbaserte pensjonsordninger.

Ledende ansatte i konsernet er medlemmer av selskapets kollektive pensjonsordninger. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hvilke pensjonsordninger som kan avtales.

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.

Naturallytelser

Lederne vil normalt tildeles naturallytelser som er vanlig for tilsvarende stillinger. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturallytelser 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

Fastsettelse av lønn for konsernleder

Kompensasjon for konsernleder fastsettes årlig av styreleder etter fullmakt fra styret. Konsernleder har ikke opsjoner.

Fastsettelse av lønn for konsernledergruppen

Kompensasjon for de enkelte medlemmer i konsernledergruppen fastsettes av konsernleder. Før kompensasjon fastsettes, skal konsernleder drøfte sitt forslag med styrets formann. Styret skal orienteres om lønnsfastsettelsen i etterkant av fastsettelsen.

Fastsettelse av incentivordninger

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

Ordninger som omfatter tildeling av aksjer, opsjoner og andre former for godtgjørelser knyttet til aksjer eller utvikling av aksjekursen, fastsettes av selskapets generalforsamling. Innenfor rammen av vedtak satt av generalforsamlingen, vil styret treffe nærmere vedtak om iverksettelse og gjennomføring. Styret kan også delegere en slik myndighet til konsernleder.

Ingen kan tildeles ytelser som omhandlet i dette avsnitt uten at det ligger innenfor rammen av et vedtak som er truffet av generalforsamlingen.

Styrets godtgjørelse

Styrets godtgjørelse er ikke resultatavhengig. Styrets medlemmer har ikke opsjoner.

Godtgjørelse til styret fastsettes årlig under ordinær generalforsamling.

LEDERLØNNFASTSETTELSE I ANDRE SELSKAPER I KONSERNET

Andre selskap i Lerøy Seafood Group konsern skal følge hovedprinsippene for konsernets lederlønnspolitikk slik disse er beskrevet i punkt 1.

Bergen, den 31.03.08

Styret i Lerøy Seafood Group ASA