

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL DAGLIG LEDER OG ANDRE LEDENDE ANSATTE

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 lederlønnspolitikken som har vært ført i det foregående regnskapsår.

Erklæringen inneholder retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse, og herunder angir hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitikken. Retningslinjene er kun veiledende for styret. Dersom styret i en avtale fraviker retningslinjene, skal begrunnelsen for dette angis i styreprotokollen. Punkt 2.5 om aksjeopsjoner er imidlertid bindende for styret og selskapet.

AKVA group ASA definerer personer i stillingene konsernsjef, finansdirektør, teknisk direktør, direktør BU-Export & Markedsdirektør, direktør PRU-Hardware, direktør PRU-Recirculation, direktør PRU-Software, salgsdirektør Norden, administrerende direktør North America, administrerende direktør Chile og administrerende direktør UK som ledende ansatte.

2. Retningslinjer for lønn og andre ytelser for 2010

2.1 Hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitikken

Hovedprinsippet bak selskapets lederlønnspolitikken er at basislønn skal fremme verdiskaping i selskapet og bidra til sammenfallende interesser mellom eierne og ledende ansatte. Basislønn skal ikke være av en slik art eller ha et omfang som kan skade selskapets renommé.

Som ledende aktør innenfor sin næring, er AKVA group ASA avhengig av å tilby lønninger som kan rekruttere de dyktigste ledere. Det er styrets politikk at man for å sikre seg det best mulige lederskap må tilby lønninger på dette nivå som den enkelte er fornøyd med, og som er konkurransedyktige i et internasjonalt marked.

Styret har oppnevnt en kompensasjonskomité som fungerer som et forberedende organ i forbindelse med styrets overordnede rolle ved fastsettelse av godtgjørelse av daglig leder og andre ledende ansatte og skal forberede styrets avgjørelser som styret har ansvar for og beslutningsmyndighet over i den sammenheng.

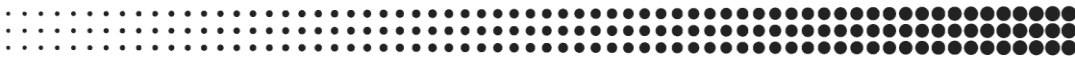
2.2 Fastsettelse av lønn

Det er selskapets politikk at lederlønningene i all hovedsak skal komme til uttrykk i en fast månedslønn som reflekterer det nivå vedkommendes stilling og praksis 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 måltall kan gjelde ut fra den enkelte virksomhets hovedoppgaver. Samlet verdi av variabel lønn skal normalt ikke overstige verdien av fast lønn.



Daglig leders godtgjørelse behandles i styremøte. Lønnsreguleringen for øvrige ledende ansatte fastsettes av daglig leder med etterfølgende rapportering til styret.

Lønnsfastsettelsen for ledende ansatte skal følge de samme prinsipper som gjelder for øvrige ansatte hva gjelder årlige rammer for lønnsregulering, reguleringstidspunkt og en total lønnskompensasjon bestående av fast og variabel lønn.

2.3 Naturalytelser

Ledende ansatte får ytelser som gratis telekommunikasjon og tilsvarende basert på behov. Videre vurderes firmabil basert på behov og som en del av de totale lønnsvilkårene.

2.4 Bonus og annen variabel lønn

AKVA group ASA har en generell bonusordning for alle ansatte i Norge. Det er ingen særskilt bonus for ledende ansatte. Denne bonusen utelukker ikke særlige bonusutbetaling i forbindelse med særlig krevende prosjekter.

2.5 Opsjoner og tilsvarende

AKVA group ASA innført i 2006 et opsjonsprogram som gir styret anledning til å tildele opsjoner med rett å tegne aksjer for et samlet pålydende på NOK 1.012.108. Opsjonsprogrammet ble godkjent av selskapets generalforsamling den 6. oktober 2006. Opsjoner tildeles både ledende ansatte og andre utvalgte ansatte. I 2009 ble det tildelt 0 opsjoner, hvorav også 0 ble tildelt ledende ansatte. Ved utgangen av 2009 var totalt sett 641.171 opsjoner tildelt ledende ansatte og andre utvalgte ansatte.

Styret vil tildele opsjoner i 2010 i samsvar med opsjonsprogrammet.

2.6 Pensjon

Pensjonsordninger skal i utgangspunktet være de samme for ledere som fastsatt generelt for ansatte i virksomheten. Før tidspensjonsordninger kan inngås med ledende ansatte, med gjensidig rett til å kreve fratreden som utløser førtidspensjon ved fylte 62 år.

2.7 Etterlønn

Etterlønnsordninger som etableres ved fratreden, vil bli sett i sammenheng med konfidensialitetsklausuler og konkurransebegrensende klausuler i den enkeltes arbeidsavtale, slik at de kun kompenserer for slike begrensninger i vedkommendes adgang til å ta nytt arbeid. Etterlønnsordninger skal som utgangspunkt ha fradrag for inntekter på annet hold. AKVA group ASA benytter som et utgangspunkt ikke etterlønnsordninger uten særlig grunn.

2.8 Andre variable elementer

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

3. Lønnspolitikken i foregående regnskapsår (2009)

AKVA group 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 2009.