

## RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I WILSON ASA 2021

### Innledning

Denne rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer ("**Rapporten**") i Wilson ASA ("**Selskapet**") bygger på retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Selskapet som ble godkjent av Selskapets generalforsamling den 14. april 2021 ("**Retningslinjene**").

Rapporten er basert på kravene oppstilt i Lov om allmennaksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 45 ("**asal.**") §§ 6-16 a og 6-16 b, samt Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer av 11 desember 2021 nr. 2730 ("**Forskriften**"). Rapporten er utformet i tråd med Europakommisjonens mal for rapporter om godtgjørelse.<sup>1</sup>

Informasjon som er påkrevet etter lov om årsregnskap av 17. juli 1998 nr. 56 ("**rskl.**") § 7-31 b er inntatt i Selskapets årsrapport for 2021 og fremkommer i note 16.

Godtgjørelse til styremedlemmer som ikke er valgt av og blant de ansatte (ansatterepresentanter), er ikke dekket av denne Rapporten. Eventuell godtgjørelse til styremedlemmer er bestemt av generalforsamlingen ihht. asal. § 6-10 fremkommer i note 16 for årsrapporten for 2021.

### Nøkkeltall for regnskapsåret 2021

#### Selskapet og selskapets prestasjon i 2021

Konsernets forretningsidé er å tilby norsk og europeisk industri konkurransedyktige, sikre, pålitelige, fleksible og langsiktige maritime transporttjenester. Strategien som ligger til grunn for utøvelsen av konsernets forretningsidé er sentrert rundt utvikling og ekspansjon innen europeisk tørrlastbefraktning.

Inngangen av året var preget av covid-19 situasjonen, Brexit, og generell politisk usikkerhet. Gjennom 2021 fungerte logistikksystemet (kunder, havner) bedre enn fryktet og selskapet opplevde sterk etterspørselsvekst etter selskapets tjenester.

Tilbudssiden er preget av lite nybygging de siste årene. Med stadig aldrende flåte kombinert med lite tilflyt av ny tonnasje opplever selskapet en bedre markedsbalanse innen short sea enn tidligere.

I løpet av 2021 har selskapet inngått flere større avtaler senere tid om kjøp av skip og overtagelse av kontraktsporføljer. Samlet sett har selskapet inngått avtale om kjøp av over 20 skip samt kontraktsporfølje som vil komplimentere Wilson sin eksisterende portefølje. Et større system er i tråd med vekststrategien til selskapet og vil bidra til å øke effektiviteten, redusere ballast og utvide den europeiske nettverket.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrq\\_draft\\_21012019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrq_draft_21012019.pdf).

Oppsummert ble 2021 ble preget av et kraftig oppsving der Selskapet leverte et det beste driftsresultat i selskapets historie. Selskapet har i 2021 inngått avtaler i tråd med strategien

Pr 31.12.2021 opererte Wilsonsystemet 124 skip hvorav 92 er eiermessig kontrollert, mens etter fullføring av avtalene vil Selskapet operere ca. 130 skip og nærmere 110 vil være eierkontrollert.

Mer informasjon om selskapets prestasjon i 2021 finnes i selskapets årsrapport.

#### Retningslinjene for godtgjørelse som Selskapet har vedtatt i 2021

Styret har fastsatt retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte. Hovedprinsippet for fastsettelse av lederlønn i Wilson er at ledende ansatte skal tilbys konkurransedyktige betingelser slik at selskapet utvikler kompetanse, men samtidig skaper kontinuitet i ledelsen. Hovedformålet med retningslinjene er å skape en lønnskultur som fremmer selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi, og økonomiske bæreevne.

Den ansattes kompensasjonspakke vil normalt bestå av fastlønn, pensjonsytelser og bilgodtgjørelse. Styret gjør årlig en vurdering om eventuell bonus til selskapets kontoransatte som også omfatter de ledende ansatte. Det resultatavhengige elementet kan utgjøre inntil 2 x månedslønn pr. år. For administrerende direktør kan denne resultatavhengige delen av kompensasjonspakken utgjøre inntil 3 x månedslønn pr. år.

Godtgjørelsen til styret fastsettes av generalforsamlingen. Godtgjørelsen reflekterer styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Godtgjørelsen er ikke resultatavhengig. Det er ikke tildelt aksjeopsjoner til styret. For godtgjørelse til styrets medlemmer utbetalt i 2021 vises det til note 16 i konsernregnskapet.

#### **Godtgjørelse til ledende personer**

Tabell 1 nedenfor viser samlet godtgjørelse Selskapets ledende personer har fått utbetalt, eller har til gode å få utbetalt fra Selskapet i 2021 og 2020. Selskapet har i 2021 Selskapet utbetalt maksimal variabel godtgjørelse som er 2 \* månedslønn for ledende ansatte inklusiv administrerende direktør (og alle andre ansatte). Denne godtgjørelsen vil bli utbetalt i 2022 og vil således komme frem i godtgjørelserapport for 2022.

Tabell 1 - Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret										
År	Navn på ledende person, stilling	1 Fast godtgjørelse		2 Variabel godtgjørelse		3 Ekstraordinære gjenstander	4 Pensjonskostnad	5 Total godtgjørelse	6 Andel fast og variabel	7 Foretak i samme konsern
		Fastlønn	Gebyrer (Frynsegod)	Ett-års variabel	Flerårig variabel					
2021	Øyvind Gjerde, administrerende direktør	211	12	2			28	253		
2020		179	10	11			27	227		
2021	Stig Tore Vange, finansdirektør	157	9	2			11	179		
2020		143	9	9			10	171		
2021	Jostein Bjørge, kommersiell direktør	183	10	2			11	206		
2020		162	9	10			10	191		
2021	Thorbjørn Dalsøren, teknisk direktør	158	9	2			11	180		
2020		143	9	9			10	171		
2021	Erica Køester Hauger Styremedlem, ansatterep.		15					15		
2020			0					0		
2021	Lasse Selvik Styremedlem, ansatterep.		5					5		
2020			17					17		

RoE NOK/EUR : 2021: 10,1633 2020: 10,7258

### Betalt godtgjørelse i forhold til Retningslinjene

Konkurransmessige betingelse skal ytes for å at selskapet utvikler kompetanse og kontinuitet blant ledende ansatte.

Variabel godtgjørelse for 2021 er den utbetalte bonus for 2020 på NOK 17 500,- lik for alle selskapets ansatte inkludert ledende ansatte. Samlet betalt variabel godtgjørelse er i samsvar med selskapets lønnspolitikk.

Selskapet har i 2021 levert det beste resultatet historisk og har utløst utbetaling av maksimal variabel godtgjørelse som er 2 \* månedslønn for ledende ansatte inklusiv administrerende direktør (og alle andre ansatte). For administrerende direktør kan den resultatavhengige del av kompensasjonspakken utgjøre inntil 3 \* månedslønn pr. år. Denne godtgjørelsen er utbetalt i 2022 og vil således komme frem i godtgjørelserapport for 2022.

Godtgjørelse utbetalt på grunnlag av 2021 er dermed innenfor retningslinjene.

### Opsjonsbasert godtgjørelse til ledende personer i Selskapet

Det er ikke opsjonsbasert godtgjørelse til noen av selskapets ledende ansatte, ansatte eller styremedlemmer.

### Aksjebasert godtgjørelse til ledende personer i Selskapet

Det er ikke aksjebasert godtgjørelse til noen av selskapets ledende ansatte, ansatte eller styremedlemmer.

### Selskapets bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Det er ikke avtalt adgang for selskapet for å tilbakekreve variable godtgjørelse fra ledende personer som har mottatt eller til gode slik godtgjørelse. For å få utbetalt variabel godtgjørelse må ledende ansatte stå i uoppsagt stilling pr 1. januar etter opptjeningsnivået for å få utbetalt variabel godtgjørelse.

## Samlet utbetalt godtgjørelse opp mot Retningslinjene

En forutsetning for en vellykket implementering av styrets forretningsstrategi og sikring av Selskapets langsiktige interesser, inkludert bærekraft, er at Selskapet er i stand til å rekruttere og beholde kvalifisert personell. For å oppnå dette er det nødvendig at Selskapet tilbyr konkurransedyktig godtgjørelse, men på et nivå der variable godtgjørelse ikke er relatert til opsjoner eller aksjegodtgjørelse.

Styret mener selskapets retningslinjer for godtgjørelse gjør det mulig for å tilby ledende personer en konkurransedyktig samlet godtgjørelse. Gjeldende pensjonsavtale for ledende ansatte gir ikke pensjonsopptjening for andel av lønn over 12 G. Selskapet åpner for å endre dette slik at pensjonsbetingelser harmoniseres for alle ansatte.

Samlet godtgjørelse til ledende personer har i løpet av 2021 overholdt Selskapets retningslinjer for godtgjørelse. Total oversikt vises også i note 16 av selskapets årsrapport. Selskapet mener selskapets retningslinjer for godtgjørelse gjør det mulig for å tilby ledende personer en konkurransedyktig samlet godtgjørelse. Styret mener selskapets retningslinjer for godtgjørelse gjør det mulig for å tilby ledende personer en konkurransedyktig samlet godtgjørelse.

Ledende personer omtalt i tabell 2 i selskapet mottar ikke godtgjørelse fra foretak i samme konsern, og selskapet har ikke utbetalt godtgjørelse til ledende ansatte utenfor selskapet retningslinjer. Det kan ytes individuell kompensasjon ytterligere som unntak via pensjonsavtale, bonus eller annen godtgjørelse, men er ikke blitt gjennomført i 2021.

## Informasjon om endring av godtgjørelse og Selskapets prestasjon

Tabell 2 nedenfor viser endring i utbetalt godtgjørelse til ledende personer de siste fem regnskapsårene. Tabellen viser også godtgjørelse fordelt på antall årsverk.

Tabell 2 - Sammenlignbar tabell over godtgjørelse og selskapets ytelse over de siste fem rapporterte regnskapsår (RFY)						
Årlig endring	2021-2020	2020-2019	2019-2018	2018-2017	2017-2016	Informasjon vedrørende regnskapsåret
<b>Godtgjørelse for ledende person</b>						
Øyvind Gjerde, adm. dir	13	-6	5	3	0	
Petter Berge, fin.dir					-52	Ansatt til 01.08.17
Stig Tore Vangen, fin.dir	-1	-1	16	93	71	Ansatt fra 01.08.17
Jostein Bjørge, kom.dir	3	-8	4	6	-1	
Thorbjørn Dalsøren, tekn. Dir	0	0	7	10	10	
Erica Koester Hauger, styremedl.	15	0	0	0	0	Styremedlem fra 02.04.20
Lasse Selvik, styremedl.	-12	-3	2	2	0	Styremedlem til 02.04.20
<b>Selskapets resultat</b>						
Årsresultat	41290	-2727	-1499	8920	6197	
Finansiell beregning B						
Ikke-finansiell beregning C						
<b>Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk</b>						
Selskapets ansatte						
Ansatte i gruppen	20	-9	2	-2	11	

Behandling på generalforsamling.

Retningslinjene og rapporten skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen. Retningslinjene for godtgjørelse som denne rapporten følger opp ble godkjent i ordinær generalforsamling 10.april. 2021. Retningslinjene og godtgjørelserapporten vil bli publisert på selskapets hjemmeside

\* \* \*

Til generalforsamlingen i Wilson ASA

## UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

### *Konklusjon*

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Wilson ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

### *Styrets ansvar*

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

### *Vår uavhengighet og kvalitetskontroll*

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### *Revisors oppgaver og plikter*

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfatter opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Bergen, 23. februar 2022  
Deloitte AS

**Jon-Osvald Harila**  
statsautorisert revisor

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".  
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Jon-Osvold Harila

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5994-4-540381

IP: 95.34.xxx.xxx

2022-02-23 17:56:10 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: E0OUN-HOESO-2DEAQ-0MYLD-I668J-P1SNZ

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

### Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - **<https://penneo.com/validate>**