

Til: Generalforsamlingen

Fra: Styret

Dato: Bergen, 24. mars 2021

### **Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte**

For å sikre åpenhet og større eierpåvirkning rundt lønnspolitikken i børsnoterte selskaper ble det gjort endringer i allmennaksjeloven fra og med 1. januar 2021 for å gjennomføre EUs aksjonærrettighetsdirektiv.

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer skal godkjennes av generalforsamlingen med senere publisering på selskapets nettsider innen 1. oktober 2021. Retningslinjene må behandles og godkjennes av generalforsamlingen minst hvert fjerde år.

En lederlønsrapport skal utarbeides og skal kontrolleres av revisor og legges frem for generalforsamlingen første gang i 2022.

Selskapets gjeldende godtgjørelsesordning har blitt gjennomgått og vedtatt i styret og fremlagt som egen sak til generalforsamling årlig, og har historisk blitt publisert som en del av selskapets eierstyring og selskapsledelse. Gjeldende godtgjørelsesordning erstattes nå av retningslinjene som skal vedtas av generalforsamlingen. Retningslinjene skal sikre selskapets langsiktige interesser og sikre transparens rundt lederlønninger sett i lys av selskapets økonomiske bæreevne.

Retningslinjene vil gjelde fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Ledende ansatte omfattet av retningslinjene vil også fremkomme i noteverket i årsregnskapet under administrasjon og lønnskostnad. Retningslinjene vil gjelde administrerende direktør, direktører som rapporterer til administrerende direktør.

Etter styrets syn oppfylder vedlagte forslag til retningslinjer de nye kravene.

### **Forslag til vedtak**

*Generalforsamlingen sluttet seg til forslag til retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.*

Bergen 24.mars

For Wilson ASA

Kristian Eidesvik

# RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

## 1. INNLEDNING

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (samlet "**Ledende Ansatte**") i Wilson ASA ("**Selskapet**").

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er et nøkkelinstrument for å harmonisere Selskapets interesser med de Ledende Ansattes interesser. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, slik at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

## 2. FORRETNINGSSTRATEGI, LANGSTIKTIGE INTERESSER OG ØKONOMISK BÆREEVNE

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.

For å oppfylle Selskapets langsiktige interesser i å implementere denne strategien og dermed sikre økonomisk bæreevne, anser Selskapet det som nødvendig å kunne rekruttere og beholde høyt kvalifiserte Ledende Ansatte.

Hovedprinsippet for fastsettelse av lederlønn i Selskapet er at ledende ansatte skal tilbys konkurransedyktige betingelser slik at selskapet utvikler kompetanse, men samtidig skaper kontinuitet i ledelsen.

Som et fullintegrert rederi kreves det at selskapet er attraktivt når selskapet rekrutterer og beholder kompetente medarbeider over tid. I et langsiktig perspektiv er en konkurransedyktig godtgjørelsesordning et virkemiddel for lykkes i konkurransen og relevant arbeidskraft og beholde den.

Godtgjørelsesordningen skal være i henhold til gjeldende lovkrav og støtte selskapets vekststrategi på lang sikt.

## 3 LEDENDE ANSATTE

Med ledende ansatte menes administrerende direktør og ledende ansatte som rapporterer til administrerende direktør. Ledende Ansatte vil også være definert i årsrapport under noten for administrasjon og lønnskostnad. Godtgjørelse til ansatte som er medlem av styret vil også bli omfattet av redegjørelsen.

Selskapets Ledende Ansatte på stillingsnivå er på datoen for disse Retningslinjene:

- Administrerende direktør

- Finansdirektør
- Teknisk direktør
- Kommersiell direktør

Retningslinjene vil gjelde etter ordinær generalforsamling i 2021. Retningslinjene er basert på eksisterende godtgjørelsesordning som tidligere har vært publisert som en del av selskapets eierstyring og selskapsledelse. Retningslinjene skal revideres ved behov og senest innen fire år.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a med tilhørende forskrifter.

## **4. PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN**

### **4.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn**

Hovedprinsippet for Selskapets godtgjørelsespolitikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår sammenlignet med stillinger med tilsvarende ansvar, arbeidsbelastning og kompleksitet innenfor de samme markedene, når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den ansattes godtgjørelsespakke kan bestå av følgende elementer:

- Fastlønn
- Variable lønn (bonus)
- Pensjonsytelser
- Bilgodtgjørelse
- Andre goder og ytelser

## **5 FASTLØNN**

Fastlønn er hovedkomponenten i godtgjørelsen til ledende ansatte. Fastlønn skal gjenspeile konkurransedyktige betingelser hensyntatt bransje, kvalifikasjoner, sikre effektiv drift, og i stillingsnivået for å påvirke selskapets strategiske retning. Som utgangspunkt utgjør fastlønn hele godtgjørelsen til Ledende Ansatte foruten naturalytelser ref punkt 8. Ved oppnåelse av budsjett og gode økonomiske resultater kan variabel godtgjørelse utdeles.

Fastlønnen til ledende ansatte vurderes årlig. Balanse mellom fast godtgjørelse og variable godtgjørelse vil påvirke det samlede nivået for godtgjørelse for ledende ansatte.

## **6 VARIABEL GODTGJØRELSE**

For selskapet er det gjeldende retningslinjer at Ledende Ansatte mottar samme variable godtgjørelse som alle ansatte basert på den enkeltes månedslønn.

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.

Variabel godtgjørelse skal være resultatavhengig utfra en helhetlig vurdering av selskapets finansielle måloppnåelse. På denne måten vil variabel godtgjørelse (bonus) være knyttet til selskapets langsiktige økonomiske interesser.

Kriteriet for variabel godtgjørelse (bonus) er således en vurdering av budsjettoppnåelse, selskapets resultat siste år, og andre verdiskapende elementer sett i lys av selskapets soliditet og likviditet herunder sosiale og miljømessige forhold.

Beløp avsatt til variable godtgjørelse (bonus) følger til enhver fastsatte lover knyttet til arbeidsgiveravgift og feriepengegrunnlag. Selskapet kan kun kreve variabel godtgjørelse tilbakebetalt hvis Ledende Ansatte har fått utbetalt variabel godtgjørelse på feil grunnlag.

Ansatte som er medlem av styret, deltar i selskapets generelle bonusordning på lik linje som Ledende Ansatte.

Ansatte må stå i uoppsagt stilling pr. 1. januar etter opptjeningsåret for å få utbetalt bonus.

## **7 PENSJONSYTTELSER**

Den kollektive pensjonsordningen for alle ansatte, inkludert Ledende Ansatte, for lønn opp til 12 G er innskuddsbasert og er begrenset oppad til 12 G. Innskuddssatsene er innenfor gjeldende regelverk i innskuddspensjonsloven.

## **8 NATURALYTTELSER**

Naturalytelser utgjør en begrenset del av den totale godtgjørelse, men kan omfatte:

Bilgodtgjørelse, reise godtgjørelse, livs og uføreforsikringer, personal og helseforsikring og medisinsk undersøkelse. Det er ikke gitt opsjonsprogrammer for Ledende Ansatte eller tilbud for kjøp av aksjer på rabatterte nivåer.

## **9 GJENNOMFØRING AV RETNINGSLINJENE FOR GODTGJØRELSE**

Styret i Selskapet opptrer som godtgjørelsesutvalg. Det er styret i sin helhet som bestemmer retningslinjer for godtgjørelse til Ledende Ansatte. Retningslinjer skal publiseres på Selskapets hjemmeside og ved endringer oppdateres umiddelbart etter generalforsamling har vedtatt retningslinjene.

## **10 VARIGHET PÅ AVTALER SOM GIR LEDENDE ANSATTE GODTGJØRELSE FRA WILSON**

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler. De Ledende Ansatte har 6 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

For administrerende direktør er det avtalt 18 måneders etterlønn ved avslutning av arbeidsforholdet etter krav og oppsigelse fra arbeidsgiver. Det gjelder ingen generelle etterlønsordninger for andre Ledende Ansatte. Normal oppsigelsestid for Ledende Ansatte er 6 måneder.

Det ikke inngått avtaler eller ordninger med Ledende Ansatte om førtidspensjon eller tilsvarende godtgjørelser.

## **11 STYRETS ADGANG TIL Å FRAVIKE RETNINGSLINJENE**

### **11.1. Beslutningsprosess**

Disse Retningslinjene er forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 14. april 2021.

### **11.2 Endring av retningslinjene**

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Uvesentlige tilpasninger av Retningslinjene kan foretas av styret uten generalforsamlingens godkjenning.

Generalforsamlingen

Wilson ASA