

## FRØY ASA – LEDERLØNSSERKLÆRING

### STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

I tråd med allmennaksjeloven §§ 5-6 og 6-16a skal styret i Frøy ASA ("Frøy" eller "Selskapet") utarbeide retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Selskapet. Retningslinjene gjelder for ledende ansatte i Selskapet som definert i allmennaksjeloven § 6-16a. For Frøy inkluderer dette ledergruppen i Selskapet og styrets medlemmer. Ledergruppen i selskapet består av administrerende direktør, finansdirektør, markedsdirektør, servicesjef, sjef for brønnbåter og sjef for transport. Godtgjørelse til andre ansatte enn ledergruppen, omfattes ikke av retningslinjene.

Denne lederlønnserklæringen ble vedtatt på styremøte 22 september 2021. Erklæringen forelegges generalforsamlingen for godkjenning 30. september 2021 med varighet frem til 30. juni 2024. Erklæringen vil offentliggjøres på Selskapets hjemmesider.

## 1 RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL SELSKAPETS LEDENDE ANSATTE

Godtgjørelse til ledergruppen skal baseres på følgende retningslinjer:

### 1.1 Basislønn

Hovedprinsippet for lederlønninger i Frøy har vært og er individuell fast årslønn. Basislønnen bygger på hovedprinsippene om at den skal være konkurransedyktig samt motiverende. Det skal gjøres regelmessige målinger mot relevante markeder for å sikre at kompensasjonen er konkurransedyktig.

Lønnsnivået i Frøy er dermed fastsatt ut fra følgende faktorer: konkurransedyktig lønnsnivå, arbeidets omfang og ansvar, ansiennitet samt en vurdering av virksomheten og individuell presentasjon.

### 1.2 Naturalytelser

Ledergruppens naturalytelser består i hovedsak av dekning av elektronisk kommunikasjon etter standard regelverk, forsikringsordninger og firmabil.

### 1.3 Bonusprogram

Selskapet har implementert en bonus basert på utvikling i aksjekurs. Dette for å støtte opp under Selskapets strategi for å sikre lønnsom vekst. I tillegg ønsker en å oppfordre sentrale ansatte til å engasjere seg i langsiktig verdiskaping og forplikte ansatte til langsiktig vedvarende arbeid, samt å tilpasse de ansatte og aksjonærinteressene.

Utgangspunktet for å bestemme bonusen vil være markedsverdien på aksjene (gjennomsnittspris) i løpet av de fem første virkedagene etter noteringen på Oslo Børs i 2021 ("Startkurs"). Bonusen vil bli utløst hvis markedsverdien på aksjene (gjennomsnittspris) for de samme fem virkedagene i 2022 overstiger den opprinnelige prisen med 10% eller høyere ("Kurs 2022"). Dersom vilkåret ikke oppfylles, er den ansatte ikke berettiget til aksjebasert bonus i 2022. Bonusens størrelse bestemmes av i hvilken grad den opprinnelige prisen er overskredet. Dersom Kurs 2022 er 15 % høyere enn

Startkursen, skal bonusbeløpet tilsvare 1/2 av den ansattes årlige fastlønn på bonustidspunktet. Dersom Kurs 2022 er mellom 10-15 % høyere enn Startkursen, skal bonusbeløpet tilsvare 1/4 av den ansattes årlige fastlønn på bonustidspunktet.

For 2023 vil bonus bli utløst hvis markedsverdien på aksjene for de samme fem virkedagene i 2023 ("Kurs 2023") overstiger Kurs 2022 med 10 % eller høyere. Dersom vilkåret ikke oppfylles, er den ansatte ikke berettiget til aksjebasert bonus i 2023. Bonusens størrelse bestemmes av i hvilken grad den Kurs 2022 er overskredet. Dersom Kurs 2023 er 15 % høyere enn Kurs 2022, skal bonusbeløpet tilsvare 1/2 av den ansattes årlige fastlønn på bonustidspunktet. Dersom Kurs 2023 er mellom 10-15 % høyere enn Kurs 2022, skal bonusbeløpet tilsvare 1/4 av den ansattes årlige fastlønn på bonustidspunktet.

Bonusutbetalinger vil gjøres opp halvparten i form av aksjer i Selskapet og halvparten i form av kontanter. Når det gjelder aksjer mottatt i forbindelse med bonusordningen, kan disse ikke selges eller overføres til andre parter i en periode på 12 måneder.

En forutsetning for bonusutbetaling er at man er ansatt i Selskapet på utbetalingstidspunktet. Styremedlemmer er ikke inkludert i den aksjebaserte insentivordningen.

#### **1.4 Pensjonsordning**

Alle ledende ansatte er medlemmer i den innskuddsbaserte, kollektive pensjonsordningen.

Utover dette foreligger det ikke avtale om særlige pensjonsordninger for ledende ansatte i Frøy.

#### **1.5 Sluttvederlagsordninger**

Ingen av de ledende ansatte har inngått ansettelsesavtaler som åpner for noen spesielle fordeler ved oppsigelse. Eventuelle sluttvederlagsordninger skal alltid framgå av ansettelsesavtalen.

Ingen av styrets medlemmer vil ha rett til noen fordeler ved fratredende fra sitt styreverv.

## **2 RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL STYREMEDLEMMER**

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra Selskapets valgkomite. Styremedlemmene mottar et fast honorar, og ingen av styremedlemmene skal ha noen form for incentivordning eller resultatavhengig avlønning.

I forbindelse med sin innstilling av styrehonorar, vil valgkomiteen se hen til utviklingen i markedet samt det arbeidsomfang og innsats det er forventet at den tillitsvalgte nedlegger i vervet.

Utvalgte styremedlemmer er også med i revisjonsutvalg og kompensasjonsutvalg og får godtgjørelse for dette. Slik godtgjørelse blir også foreslått av valgkomiteen og vedtatt i generalforsamling.

Det enkelte styremedlems honorar skal fremgå av årsrapporten.

## **3 AVVIK FRA RETNINGSLINJENE**

Styret kan, innenfor gjeldende lovgivning, i særlige tilfeller avvike Selskapets lønnspolitikk for ledende ansatte. Ved vurderingen skal det hensyntas at fravikelsen skal være i Selskapets interesse.



FRØY

Styret kan ikke avvike retningslinjene når det gjelder godtgjørelse til styrets medlemmer. Slikt avvik må eventuelt foreslås og fremlegges for generalforsamlingen for alminnelig avstemning.

Dersom retningslinjene fravikes, skal begrunnelse gis i styreprotokollen og fremgå av den årlige lønnsrapporten som fremlegges generalforsamlingen for rådgivende avstemning det påfølgende år.