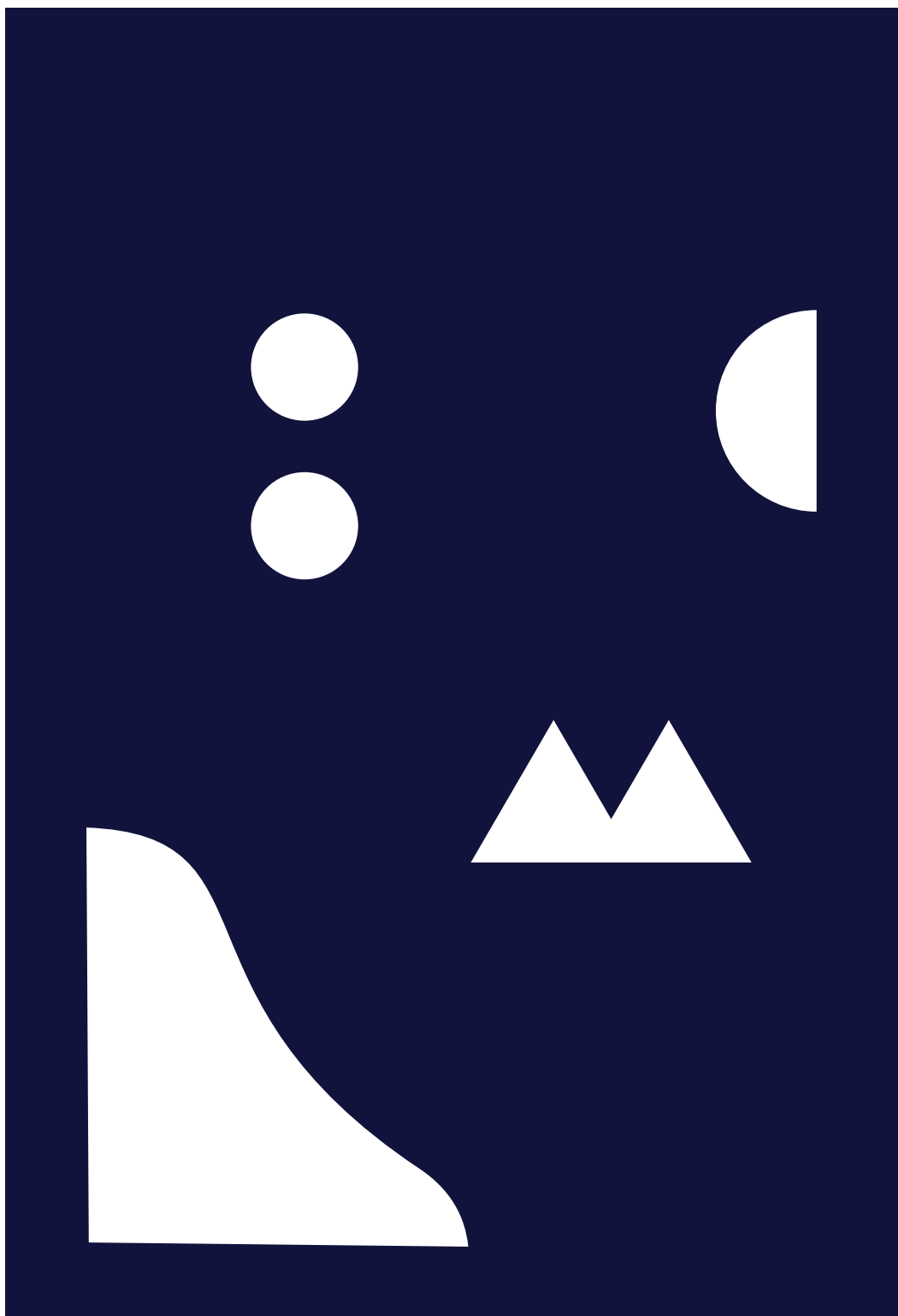


RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE

til ledende personer



bouvet

VI GÅR FORAN OG BYGGER
FREMTIDENS SAMFUNN



Fra 1. januar 2021, jf. Allmennaksjelovens § 6-16a, skal styret i Bouvet ASA (heretter «Styret») være ansvarlig for utarbeidelse av retningslinjer om godtgjørelse for ledende ansatte (heretter «Retningslinjene»). Styret har det overordnede ansvaret for retningslinjene.

1 Formål og målsetning

Retningslinjenes formål er å tjene som et rammeverk for godtgjørelser til ledende personer, som bidrar til å oppnå Bouvet ASAs (heretter «Selskapet») forretningsstrategi, ivareta sine langsiktige interesser og opprettholde og utvikle sin økonomiske bæreevne.

Retningslinjene skal være i overensstemmelse med prinsippene om god eierstyring og lønnspolitikken skal derfor være transparent, forståelig og generelt akseptert internt i Selskapet, for aksjonærene og i samfunnet ellers.

Målsetning med de godtgjørelser som tilbys Selskapets ledende ansatte (slik de er definert her) etter disse Retningslinjene er å tiltrekke ledere med den erfaringen og kompetansen Selskapet behøver, beholde ansatte som innehar viktig ekspertise og lederegenskaper, og motivere ledelsen gjennom insentiver til å bidra på lang sikt til å nå Selskapets forretningsmål.

Det totale godtgjørelsen som tilbys Selskapets ledende ansatte skal være konkurransedyktige med det som de tilbys av de selskapene som det er naturlig å sammenligne seg med innenfor den virksomhet som Selskapet driver.

For å oppnå disse målsetningene er Selskapet avhengig av å rekruttere og beholde de riktige medarbeiderne. Selskapets prinsipper for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer skal bidra til dette. Vilkårene sikter på å være balansert med hensyn til erfaring, ansvar og prestasjoner.

Selskapet legger til grunn at nivået på fastlønn skal være moderat med få naturalytelser, men at det skal være mulig å oppnå en overskuddsdeling som sikrer at totalvederlaget er konkurransedyktig.

Retningslinjene gjelder fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. Med ledende personer menes personer som nevnt i regnskapsloven § 7-31b, dvs. ledende ansatte og styrets medlemmer. Med ledende ansatte menes konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

2 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer mottar et fast årlig honorar. Utover dette får styret dekket kostnader til reise i forbindelse med styremøter etter statens satser.

Styrets medlemmer mottar ikke annen form for godtgjørelse fra selskapet utover dette.

3 Lønn og godtgjørelser som tilbys selskapets ledende ansatte

Selskapet tilbyr lønn og godtgjørelser til ledende ansatte som består av fast lønn, goder, årlig overskuddsdeling, deltakelse aksjeprogram for ansatte, naturalytelser og innskuddsbasert pensjonsordning.

Hovedprinsippene for lønn og annen godtgjørelse er som følger:

- Lønn til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen gis i form av en fast grunnlønn og en variabel del i form av overskuddsdeling.
- Summen av grunnlønn, overskuddsdeling, naturalytelser og innskuddsbasert pensjonsordning utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser.
- Omfanget av den variable delen av vederlaget avhenger av i hvilken grad fastsatte økonomiske mål nås.
- Deltakelse i ansattes aksjeprogram med tegning av aksjer som gir den ansatte tildeling av aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt.
- Det totale vederlag som tilbys skal være konkurransedyktige i forhold til sammenlignbare stillinger og marked.

Selskapet har opprettet et eget kompensasjonsutvalg, som gir råd om retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til konsernsjef og Selskapets aksjeprogram og overskuddsdeling, for å ivareta Selskapets lønn- og godtgjørelsespolicy. Kompensasjonsutvalget består av to styremedlemmer.

3.1 Fastsettelse av lønn og vederlag for konsernsjef

Styret i samråd med kompensasjonsutvalget fastsetter godtgjørelse for konsernsjef.

Fastlønnen som hver ledende ansatt i Selskapet mottar, er forankret i eksisterende ansettelsesavtaler. Lønnen fastsettes årlig og individuelle justeringer gjøres i samsvar med trender i det lokale jobbmarkedet.

3.2 Fastsettelse av lønn og vederlag for øvrige medlemmer av konsernledelsen

Styret fastsetter retningslinjer for godtgjørelse til øvrige medlemmer av konsernledelsen i samarbeid med konsernsjefen. Fastlønnen som hver ledende ansatt i Selskapet mottar, er forankret i eksisterende ansettelsesavtaler. Lønnen fastsettes årlig og individuelle justeringer gjøres i samsvar med trender i det lokale jobbmarkedet.

3.3 Overskuddsdeling

Som en del av deres ansettelsesavtale har ledende ansatte i Selskapet rett til å delta Selskapets årlige overskuddsdeling. Den variable godtgjørelsen er kontantbasert og utløses for hver enkelt ansatt basert på felles Selskapsmål som skal stimulerer til deling og samarbeid på tvers av konsernet for å kunne strekke seg mot Bouvets visjon, og utvikle og levere på selskapets verdier, ambisjon og langsiktige mål.

Overskuddsdeling beregnes på grunnlag av konsernets akkumulerte resultat og omsetning og inntreffer når konsernets akkumulerte resultat er positivt. Etter dette utgjør beløpet en prosentandel som øker med stigende resultatet.

Resultatavhengig godtgjørelse kan maksimalt utgjøre 50 prosent av fast årslønn og utbetales mai påfølgende år til den ledende ansatte som er i uoppsagt stilling.

3.4 Naturalytelser

Konsernets lønnspolitikk inneholder også forskjellige ansattgoder. Godene består blant annet av telefon, laptop og bredbånd som er på lik linje med andre ansatte. Godene er forbundet med ansettelsesforholdet og vil opphøre ved arbeidsforholdets slutt.

Godene som tilbys er i overenstemmelse med vanlig praksis i det lokale jobbmarkedet og utgjør kun en beskjeden del av den totale godtgjørelsen.

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen får naturalytelser på lik linje med øvrige ansatte. Utover dette får konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen ingen andre naturalytelser.

3.5 Bonusaksjer

Bouvet har ikke aksjebasert godtgjørelse for ledende ansatte, men gjennomfører årlig aksjeprogram for ansatte i uoppsagt stilling som har tiltrådt sin stilling senest den første dag i måneden hvor tilbudet gis. Tilbudet om kjøp av aksjer og tildeling av bonusaksjer til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er lik tilbudet som gis til øvrige ansatte.

Deltakelse i ansattes aksjeprogram med tegning av aksjer gir konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen tildeling av aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt som bidrar til selskapets verdiskaping og langsiktighet.

3.6 Pensjon

Selskapets pensjonsordning består av en kollektiv, innskuddsbasert pensjonsordning som gjelder for alle ansatte. Pensjonsplanen er et sentralt element i Selskapets lønnspolitikk, også med tanke på å holde på og rekruttere kvalifiserte ledere. Selskapets pensjonsordning er konkurransedyktig, men ikke markedsledende. Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er på linje med andre ansatte omfattet av en innskuddsbasert pensjonsordning, som nå har innskudd på: 5% av lønn mellom 0 og 7,1 G og 10 % av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Alle nye ledende ansatte vil bli inkludert i pensjonsordningen.

Det finnes ingen avtaler om tilleggspensjon for konsernsjefen eller øvrige medlemmer av konsernledelsen.

4 Betaling knyttet til oppsigelse

Konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen har samme ansettelsesbetingelser og oppsigelsestid som andre ansatte. Det foreligger ingen avtaler om sluttvederlag eller etterlønn. Konsernsjefens oppsigelsestid er 3 måneder. Det gjelder ingen spesielle oppsigelsesbetingelser for konsernsjefen.

Styret kan kreve at konsernsjef og medlemmer av ledelsen umiddelbart fratrer sin stilling og/eller tildeles alternative arbeidsoppgaver så lenge oppsigelsestiden varer. Selskapet vil gi kompensasjon etter alminnelige arbeidsavtalevilkår under oppsigelsestiden.

5 Prosedyre

Styret er ansvarlig for å fremme forslag til Retningslinjer for Selskapets generalforsamling. Styret må ta de nødvendige grep for å unngå interessekonflikt.

Generalforsamlingen stemmer over og vedtar eller forkaster styrets forslag. Retningslinjene er gyldige når de er vedtatt av generalforsamlingen. Enhver vesentlig endring av retningslinjene behandles av generalforsamlingen. Gjeldende Retningslinjer er gyldige inntil nye retningslinjer vedtas av generalforsamlingen, eller til fireårsgrensen i allmennaksjeloven § 6-16a (5) utløper.

Styret er ansvarlig for utbetaling av lønn og andre godtgjørelser i overensstemmelse med de vedtatte Retningslinjene. Styret er direkte ansvarlig for fastsettelsen av konsernsjefens lønn og godtgjørelser, i overensstemmelse med de vedtatte Retningslinjene.

Fastsettelse av konsernsjefens lønn og godtgjørelser behandles av styrets kompensasjonsutvalg før behandling og formell beslutning i styret.

Konsernsjefen er, i konsultasjon med styrets leder, ansvarlig for fastsettelsen av lønn og godtgjørelser til selskapets øvrige ledergruppe, i overensstemmelse med de vedtatte Retningslinjene.

Styret er ansvarlig for å publisere selskapets gjeldende Retningslinjer på selskapets nettside.

Årets ytelser til ledende ansatte og styret redegjøres for i egen note i årsregnskapet.

6 Midlertidig avvikelse fra Retningslinjene

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene. Det gjelder retningslinjers pkt. 3 om lønn og godtgjørelse og pkt. 4 om betaling ved oppsigelse. Særlige omstendigheter vil normalt være:

- Dersom det er ekstraordinære grunner til å avvike fra Retningslinjene i individuelle tilfeller,
- Det er nødvendig å avvike fra Retningslinjene for å sikre Selskapets interesser på lang sikt,
- Det er nødvendig for å sikre Selskapets finansielle interesser.

Forslag om å fravike retningslinjene skal behandles av styrets kompensasjonsutvalg før behandling og formell beslutning i styret.

bouvet

