



# GODTGJØRELSES**RAPPORT**



**WE CARE**

# Hovedutvikling i 2022

## Finansiell oppsummering 2022

Konsernets visjon er å bli den ledende og mest lønnsomme globale leverandør av bærekraftig kvalitetssjømat gjennom å utvikle den mest effektive og bærekraftige verdikjede for sjømat.

Senere år er blitt betydelig påvirket av restriksjoner knyttet til Covid-19 pandemien. Da restriksjoner ble fjernet inn i 2022, gav dette en vesentlig vekst i etterspørsel etter sjømat fra HoReCa markedet, mens dagligvarehandelen kjempet for å beholde sin markedsandel. Dette gav svært stor etterspørsel etter sjømat og da konsernets hovedprodukter, samtidig som det ble en knapphet på innsatsfaktorer som medførte en betydelig inflasjon i kostnader.

Omsetningen i konsernet er økt med 15% fra NOK 23,0 milliarder i 2021 til NOK 26,6 milliarder i 2022. Konsernet sin avkastning på sysselsatt kapital

og driftsresultat før verdijustering av biomasse er viktige måltall for avkastning og inntjening. Avkastning på sysselsatt kapital før verdijusteringer økte fra 12.4% i 2021 til 14.5% i 2022. Driftsresultat før verdijusteringer økte fra NOK 2 519 millioner i 2021 til NOK 3 195 millioner i 2022.

I konsernets Hvitfisk aktivitet er driftsresultat før biomassejustering økt fra NOK 340 millioner i 2021 til 347 millioner i 2022 tross lavere kvoter, og drevet av høyere priser og operasjonelle forbedringer.

Tilvekst i konsernets Havbruksvirksomhet var under forventning i andre halvår 2022, som medførte at slaktet volum av laks og ørret ble redusert fra 187 tusen tonn i 2021 til 175 tusen tonn i 2022. Inflasjon i prisen på innsatsfaktorer økte kostnaden per slaktet kilo, men økt prisoppnåelse gav et løft i

driftsresultatet fra NOK 1,768 millioner i 2021 til NOK 3,145 millioner i 2022.

2022 ble et svært krevende år for konsernets VAPS&D aktivitet. Økte priser gav en betydelig omsetningsvekst på 16 % fra NOK 22,0 milliarder i 2022 til NOK 25,5 milliarder i 2022, men inflasjon i kostnaden av innsatsfaktorer satte inntjeningen vesentlig under press. Driftsresultat før biomassejustering falt fra NOK 630 millioner til NOK 156 millioner.

## Utvikling i godtgjørelse til styremedlemmer

I den ordinære generalforsamlingen i 2022 stilte ikke styreleder Helge Singelstad til gjenvalg, og styremedlem Arne Møgster ble valgt til styrets leder for en periode på to år. Styremedlem Siri Lill Mannes ble gjenvalgt for en periode på to år. Etter dette består styret av seks medlemmer, hvorav en er valgt av de ansatte.

Generalforsamlingen i 2022 vedtok å øke godtgjørelse til styrets leder fra NOK 400,000 til NOK 500,000, og øvrige styremedlemmer fra NOK 250,000 til NOK 300,000.

Styret har ett underutvalg, revisjonsutvalget. Didrik Munch er leder for revisjonsutvalget og Britt Kathrine Drivenes er medlem. Arbeidsmengden for revisjonsutvalget har økt vesentlig de senere år, og den årlige generalforsamling i 2022 vedtok å øke godtgjørelse for

revisjonsutvalgets leder til NOK 120,000 og for revisjonsutvalgets medlem til NOK 80,000. Kompensasjon kommer i tillegg til styrehonorar.

Lerøy Seafood Group ASA har en valgkomite. Denne består av tre medlemmer. Generalforsamlingen i 2022 vedtok ingen endringer i godtgjørelsen til valgkomiteen på 45,000 per medlem.

## Utvikling i godtgjørelse til konsernledelse

Frem til 2019 bestod konsernledelsen av tre medlemmer, konsernleder (CEO), konserndirektør Havbruk (COO Farming) og konserndirektør Økonomi og finans (CFO), men ble da økt til fem medlemmer inkludert konserndirektør VAPS&D (COO VAPS&D) og konserndirektør HR (CHRO).

I 2022 var det ingen endringer i konsernledelsen.

	2022	2021	2020	2019	2018
Omsetning (NOKm)	26 646	23 073	19 960	20 427	19 838
Omsetningsvekst (%)	15 %	16 %	-2 %	3 %	7 %
EBITDA før verdij. biomasse(NOKm)	4 521	3 778	3 109	3 746	4 288
EBIT før verdij. biomasse (NOKm)	3 195	2 519	1 950	2 734	3 569
Resultat før skatt før verdij. biomasse (NOKm)	2 967	2,440	1 869	2 718	3 697
ROCE før verdijusteringer	14.5%	12.4%	10.5%	15.5%	22.3%
Antall årsverk sysselsatt	5092	4953	4293	4361	4589
Gjennomsnittlig lønn basert på årsverk	583	540	561	537	468

# Godtgjørelsesprinsipper og rammeverk

Ordinær generalforsamling i mai 2021 vedtok konsernets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene kan finnes på konsernets hjemmeside på [www.leroy.no](http://www.leroy.no), de er stikkordsmessig beskrevet nedenfor. Retningslinjene er førende for godtgjørelse til konsernledelsen og selskapets styre.

Det overordnede prinsipp for lederlønn i Lerøy er at konsernet skal tiltrekke, og beholde, dyktige ledere, uten at den skal være lønnsledende. Det variable lønns-elementet skal ikke utgjøre en så stor andel av total lønnskompensasjon at det kan gi uheldige insentiver og kortsiktig tenkning på bekostning av konsernets målsetninger.

Lerøy sine verdier åpen, ærlig, ansvarlig og skapende skal være grunnlagt for konsernets daglige operasjoner, men også i den evigvarende strategiske forretningsutviklingen som kreves for å nå Lerøy sin visjon om å bli den ledende og mest lønnsomme globale leverandør av bærekraftig kvalitetssjømat.

Det å være en ledende aktør i en global næring og ivareta konsernets langsiktige interesser, er nært knyttet til selskapets evne til å rekruttere, utvikle og beholde ledende ansatte. Menneskene i Lerøy er konsernets viktigste ressurs. Lerøy skal være en anerkjent og attraktiv arbeidsgiver i sjømatnæringen som tiltrekker seg

ansatte med riktig kompetanse. Det er viktig at konsernet lykkes i å bygge en lærende og dynamisk organisasjon hvor ansatte trives og utvikles slik at de i felleskap løser konsernets kunder sine behov.

Lerøy har etablert en godtgjørelsesordning som skal stimulere til måloppnåelse og samtidig fremme god risikostyring og bidra til å unngå interessekonflikter. Konsernets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne skal ivaretas.

## Godtgjørelse til medlemmer av styret.

Godtgjørelse til styremedlemmer foreslås av konsernets valgkomite og vedtas av generalforsamlingen i henhold til allmennaksjeloven § 6-10. Styrets medlemmer har ikke ordning for tildeling av opsjoner for kjøp av aksjer i konsernet.

## Godtgjørelse til ledende ansatte

Kompensasjon til konsernleder fastsettes årlig av styreleder etter fullmakt fra styret. Kompensasjon til de enkelte medlemmene av konsernledergruppen fastsettes av konsernleder i samråd med styrets leder. Styret orienteres om lønnsfastsettelsen i etterkant av fastsettelsen.

Generelle ordninger for tildeling av variable ytelser, herunder bonusordninger, fastsettes av styret. Konsernleder tildeler insentivordninger og andre ytelser til konsernets ledelse innenfor rammene

av de ordningene som styret har fastsatt. Styret har ikke eget kompensasjonsutvalg.

Når det gjelder godtgjørelse til Selskapets ledende ansatte, legger Selskapet i hovedsak vekt på fastlønn som virkemiddel og benytter i begrenset grad annen variabel godtgjørelse enn bonus. Lederlønnen skal være konkurransedyktig, slik at Selskapet kan tiltrekke og beholde de mest attraktive lederne. I den faste godtgjørelse til ledende ansatte inngår:

## Basislønn:

Basislønn fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar, kompleksitet, kompetanse og ansiennitet. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i lønn.

## Bonusordning:

Bonus er i utgangspunktet en overskuddsdeling der ledelsen skal honoreres for sine bidrag til Selskapets langsiktige inntjening og utvikling. Formålet med Lerøy sin bonusordning er å stimulere til stadig utvikling av Lerøy sin verdiskaping, vekst og resultater, slik som definert i Selskapets strategi.

Bonusvurderingen fastsettes skjønnsmessig og årlig basert på en helhetsvurdering av fem komponenter, den ledende ansattes verdiskaping, innsats, resultater, verdier, holdninger og atferd, sett opp mot stillingens definerte mål, oppgaver og tilgjengelige ressurser.

Ved utgangen av måleperioden skal det avgjøres i hvilken grad kriteriene for betaling av bonus er oppfylt. Denne vurderingen skal baseres på en evaluering av kriteriene slik de er beskrevet ovenfor og i bonusordningene til de ledende ansatte.

Utbetalt bonus for ledende personer kan utgjøre inntil en årslønn.

Selskapet har ingen ordninger for tilbakebetaling av variabel godtgjørelse. Styret kan årlig gjøre endringer eller avvike bonusordningen.

## Annen godtgjørelse :

- Pensjonsordninger: Lerøy Seafood Group ASA har en innskuddsbasert tjenestepensjonsordning i henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon. Grunnlaget for premieinnbetalingen er begrenset oppad til maksimalt 12 G (G=Folketrygdens grunnbeløp) per år. Ledende ansatte i konsernet er medlemmer av Selskapets kollektive pensjonsordning frem til oppnådd bedriftsintern pensjonsalder som er satt til 70 år i LSG konsernet, og har ikke særskilte avtaler som inkluderer førtidspensjonering eller tilleggspensjon.

Selskapet kan imidlertid inngå slike avtaler i fremtiden.

- Etterlønnordninger: Selskapet benytter som utgangspunkt ikke etterlønn utover lønn i oppsigelsestid gjeldende for det antall måneder som er foreskrevet i arbeidsmiljølovens bestemmelser. Etterlønn kan imidlertid, for alle involverte parter, være et godt alternativ i enkelte sammenhenger. Etterlønn kan derfor benyttes i ekstraordinære tilfeller, imidlertid begrenset til to årslønner.

- Andre særskilte ytelser: Ledende ansatte kan tildeles andre særskilte ytelser som er vanlig for sammenlignbare stillinger, for eksempel fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndssopkobling, aviser, firmabil/bilordning og parkering.

- Opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utvikling av aksjekursen: Selskapet gir per i dag ikke godtgjørelse til ledende personer i form av opsjoner eller som er knyttet til aksjer i Selskapet eller aksjekursen.

- Aksjekjøpsprogrammer: Lerøy kan vurdere aksjesparingsprogram for alle ansatte, og hvor ansatte kan gis rett til å tegne et begrenset antall aksjer til rabatterert pris.

Styret kan i ekstraordinære tilfeller i tilknytning til vesentlige

selskapshendelser som krever ekstraordinær innsats av de ledende ansatte, beslutte å fravike disse retningslinjer. Styret kan ikke avvike retningslinjer når det gjelder godtgjørelse til styrets medlemmer. Slikt avvik må eventuelt foreslås og fremlegges for generalforsamlingen for alminnelig avstemming. For 2022 var det ingen slike avvik.

# Opptjent og mottatt godtgjørelse til konsernledelsen

## Godtgjørelseelement til ledelse i 2021

Betalings-element	Formål	Nivå	Utbetalingskriterie	Periode
Fast lønn/Basis lønn	Tiltrekke seg, beholde og utvikle dyktige ledere	Attraktivt, men ikke lønnsledende i bransjen	Ingen, men fastlønn vil normalt justeres årlig	Årlig, men utbetales med 11/12 av beløp da siste måned betales som feriepenger
Bonus	Harmonisere de ledenes ansattes interesse med konsernets interesse om evigvarende strategisk forretningsutvikling som kreves for å nå Lerøy sin visjon	Opp til en årslønn	Evaluering av den ledende ansattes verdiskapning, innsats, resultater, verdier, holdninger og atferd sett opp mot stillingens definerte mål, oppgaver og tilgjengelige ressurser	Årlig
Feriepenger	En del av lønnsystemet i Norge.	Normalt utgjør feriepenger 12% av feriepengegrunnlaget. Feriepengegrunnlaget inkluderer fastlønn og bonus, med mindre annet er avtalt	Feriepengergrunnlag opptjenes i ett år, og utbetaling skjer i forbindelse med ferie i året etter.	Årlig utbetaling i juni, da den ansatte ikke får lønn for juli. (Fast lønn utbetales i 11 av årets 12 måneder)
Pensjon	Konsernet har fokus på langsiktighet, og det skal være attraktivt å være ansatt i konsernet gjennom den ansattes livsløp	Innskuddsbasert ordning der konsernet gir innskudd til personlig eid konto hos arbeidstaker. Konsernet betaler innskudd inn til 12G (1G er i 2022 NOK 111 477)	Fastlønn og bonus, men konsernet gjør ikke innskudd for kompensasjon utover 12G. Den ansatte blir trukket 2% i fastlønn opp til 12G.	
Andre ytelser	Kompensasjon for mindre utgifter forbundet med å kunne gjennomføre arbeid. Typisk internett, mobiltelefon og avis	Basert på faktisk dokumenterte utgifter		

## Opptjent godtgjørelse konsernledelse

Det vises til tidligere kommentarer til de ulike element som inngår i konsernledelsen sin lønn. Det vil være avvik mellom når godtgjørelsen er opptjent og når den er utbetalt. Følgende tabell viser når godtgjørelse er opptjent.

Gitt feriepengeordning i Norge, utbetales fastlønn som 11/12 av avtalt lønn. Med unntak av for konsernleder, inngår bonus i feriepengegrunnlag.

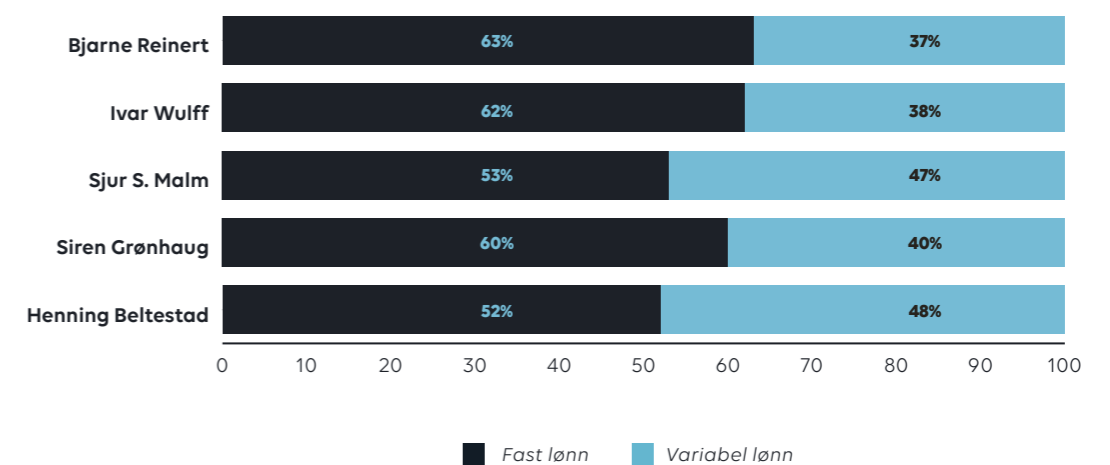
konsernets regnskap for 2022. Endelig bonus vil kunne variere fra denne.

I tabellen er bonus oppgitt også for 2022, dette er beløp avsatt til bonus i

Navn og funksjon	2022	2021	2020	2019	2018
Henning Beltestad (konsernleder)					
Fast lønn	3 500 000	3 208 333	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Trekk i lønn for ferie	-331 439	-284 091	-284 091	-284 091	-284 091
Bonus inkl. feriepenger	3 400 000	3 400 000	3 300 000	3 300 000	3 300 000
Feriepenger	380 100	350 909	325 909	325 909	325 909
Pensjonskostnad	159 191	151 239	149 501	144 285	139 070
Andre ytelser	8 964	11 000	11 000	11 000	16 000
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>7 116 815</b>	<b>6 837 390</b>	<b>6 502 319</b>	<b>6 497 104</b>	<b>6 496 888</b>
Siren Grønhaug (konserndirektør HR)					
Fast lønn	1 787 771	1 698 834	1 627 200	1 466 667	
Trekk i lønn for ferie	-165 720	-154 091	-151 515	-133 333	
Bonus	1 200 000	1 120 000	1 000 000	1 000 000	
Feriepenger	324 472	305 369	295 994	160 000	
Pensjonskostnad	160 537	151 239	150 501	117 285	
Andre ytelser	8 964	30 000	22 000	10 000	
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 316 024</b>	<b>3 151 351</b>	<b>2 944 179</b>	<b>2 620 619</b>	

Navn og funksjon	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Sjur S. Malm (CFO)</b>					
Fast lønn	2 517 999	2 437 800	2 400 000	2 341 667	2 300 000
Trekk i lønn for ferie	-233 409	-227 273	-227 273	-217 803	-217 803
Bonus	2 200 000	2 053 571	1 785 714	1 964 285	1 785 714
Feriepenger	512 375	479 549	496 442	471 149	464 150
Pensjonskostnad	159 223	152 239	153 501	147 285	141 070
Andre ytelser	8 964	21 000	10 000	10 000	12 000
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>5 165 151</b>	<b>4 916 886</b>	<b>4 618 384</b>	<b>4 733 462</b>	<b>4 485 131</b>
<b>Ivar Wulff (COO VAPS&amp;D)</b>					
Fast lønn	1 992 088	1 900 250	1 830 600	1 650 000	
Trekk i lønn for ferie	-184 659	-173 352	-170 455	-150 000	
Bonus	1 200 000	1 120 000	1 000 000	1 000 000	
Feriepenger	346 661	327 228	317 993	180 000	
Pensjonskostnad	158 883	149 239	147 501	114 285	
Andre ytelser	8 964	30 000	24 000	14 000	
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 521 886</b>	<b>3 353 365</b>	<b>3 149 639</b>	<b>2 808 285</b>	
<b>Bjarne Reinert (COO Farming)</b>					
Fast lønn	2 043 166	2 000 000			
Trekk i lønn for ferie	-189 394	-189 394			
Bonus	1 200 000	1 120 000			
Feriepenger	352 208	242 317			
Pensjonskostnad	158 997	150 239			
Andre ytelser	8 964	11 000			
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 573 941</b>	<b>3 334 162</b>			

Navn og funksjon	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Stig Nilsen (COO Farming)</b>					
Fast lønn			2 400 000	2 400 000	2 400 000
Trekk i lønn for ferie			-319 580	-181 119	-273 427
Bonus			1 517 857	1 517 857	1 700 000
Feriepenger			534 353	534 353	304 100
Pensjonskostnad			146 501	142 285	137 070
Andre ytelser			136 000	135 000	110 000
<b>Totalt opptjent i år</b>			<b>4 415 130</b>	<b>4 548 376</b>	<b>4 377 744</b>
<b>Webjørn Barstad (COO Wildcatch)</b>					
Fast lønn			2 300 000	2 300 000	2 200 000
Trekk i lønn for ferie			-217 803	-217 803	-208 333
Bonus				2 000 000	1 500 000
Feriepenger			466 863	425 863	371 000
Pensjonskostnad			107 000	97 000	97 000
Andre ytelser			11 000	12 000	20 000
<b>Totalt opptjent i år</b>			<b>2 667 060</b>	<b>4 617 060</b>	<b>3 979 667</b>



# Revisors uttalelse om godtgjørelsesrapport



To the General Meeting of Lerøy Seafood Group ASA

## Independent auditor's assurance report on report on salary and other remuneration to directors

### Opinion

We have performed an assurance engagement to obtain reasonable assurance that Lerøy Seafood Group ASA report on salary and other remuneration to directors (the remuneration report) for the financial year ended 31 December 2022 has been prepared in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

In our opinion, the remuneration report has been prepared, in all material respects, in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

### Board of directors' responsibilities

The board of directors is responsible for the preparation of the remuneration report and that it contains the information required in section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation and for such internal control as the board of directors determines is necessary for the preparation of a remuneration report that is free from material misstatements, whether due to fraud or error.

### Our Independence and Quality Management

We are independent of the company as required by laws and regulations and the International Ethics Standards Board for Accountants' Code of International Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code), and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements. We apply the International Standard on Quality Management (ISQM) 1, *Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements*, and accordingly, maintain a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

### Auditor's responsibilities

Our responsibility is to express an opinion on whether the remuneration report contains the information required in section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation and that the information in the remuneration report is free from material misstatements. We conducted our work in accordance with the International Standard for Assurance Engagements (ISAE) 3000 – "Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information".

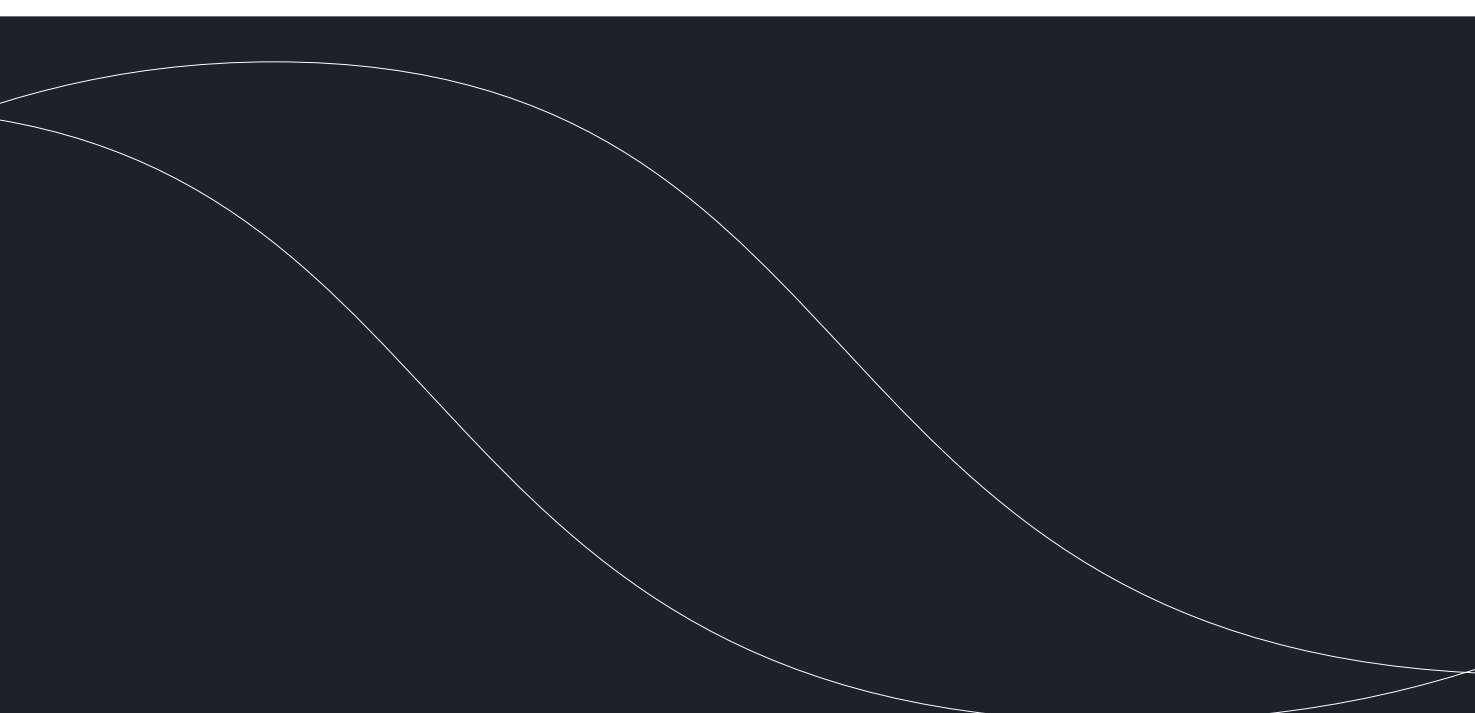
We obtained an understanding of the remuneration policy approved by the general meeting. Our procedures included obtaining an understanding of the internal control relevant to the preparation of the remuneration report in order to design procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the company's internal control. Further we performed procedures to ensure completeness and accuracy of the information provided in the remuneration report, including whether it contains the information required by the law and accompanying regulation. We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Bergen, 03 May 2023

**PricewaterhouseCoopers AS**

Hallvard Aarø  
State Authorised Public Accountant

PricewaterhouseCoopers AS, Sandviksbodene 2A, Postboks 3984 - Sandviken, NO-5835 Bergen  
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, [www.pwc.no](http://www.pwc.no)  
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



**Lerøy Seafood Group ASA**

Thormøhlens gate 51 B  
N - 5006 Bergen

[leroyseafood.com](http://leroyseafood.com)