

AQUA BIO TECHNOLOGY ASA

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2010

1. Generelt

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Aqua Bio Technology ASA ("Selskapet" eller "ABT") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a for behandling i ordinær generalforsamling 24. juni 2010.

2. Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

Lederlønningene i ABT og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Lederlønnen skal være konkurransedyktig og egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere.

Lønningene (summen av godtgjørelse som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter. Lederlønningene skal til enhver tid fastsettes under tilbørlig hensyn til Selskapets økonomiske situasjon, og skal fastsettes på et nivå som kan forsvares ut fra selskapets stilling.

Lederlønnen skal være motiverende og sammensatt slik at den motiverer for ekstra innsats for forbedring av virksomheten og selskapets resultater.

Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for selskapet. Variable ytelser skal være rimelige ut fra Selskapets resultat det aktuelle året. De variable ytelsene skal være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Lønnsystemet bør stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. En del av den samlede kompensasjonen kan også skje i form av aksjer i selskapet.

Lønnsystemet skal være forståelig og akseptabel både internt i ABT og eksternt.

Lønnsystemet skal ikke være uforholdmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjon.

Lønnsystemet skal være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres.

For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må ABT ha et fleksibelt lønnsystem med rom for spesialtilpasninger. Lønnsystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger som er tilpasset de enkelte lederes særlige behov.

3. Prinsipper for ytelser som kan gis i tillegg til fastlønn

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av basislønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Nedenfor kommenteres de enkelte ytelser som benyttes mer spesifikt. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

Bonusordning

Selskapet kan ha en bonusordning for lederne som fastsettes av styret. Bonusen skal knyttes til ABT's resultater og andre faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke.

Det skal kunne benyttes engangsvederlag ved ansettelser av ledende ansatte.

Opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

Selskapet kan gi godtgjørelse til ledende ansatte i form av opsjoner og andre godtgjørelse som er knyttet til aksjer i Selskapet eller aksjekursen. Herunder gjennom etablering av incentivprogram eller opsjonsprogram.

Pensjonsordninger

Det er ikke inngått avtaler om førtidspensjonering. Selskapet kan imidlertid inngå slike avtaler i fremtiden.

Selskapet er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. ABTs pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i loven. Ledende ansatte deltar i Selskapets tjenstepensjonsordning. Ledende ansatte skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået de har i arbeid.

Etterlønsordninger

Selskapets administrerende direktør bør normalt ha en avtale som ivaretar selskapets behov for å kunne be konsernsjefen fratre umiddelbart dersom dette anses å være i selskapets interesse. Etterlønsordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig til at administrerende direktøren aksepterer en avtale om redusert oppsigelsesvern.

Det kan inngås avtaler om etterlønn også for andre ledere, for å ivareta selskapets behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med selskapets behov. Slike avtaler vil kun være bindende i den utstrekning det er tillatt i henhold til arbeidsmiljøloven.

Naturalytelser

Lederne kan tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, så som fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndsoppkobling, aviser, firmabil/bilordning og parkering. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturalytelser som kan avtales.

Andre ytelser

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelser enn det som er nevnt ovenfor, dersom dette anses formålstjenelig for å tiltrekke seg og/eller beholde en leder. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelser som kan avtales.

4. Lederlønsfastsettelse i andre selskaper i ABT

Andre selskaper i ABT konsernet skal følge hovedprinsippene for selskapets lederlønspolitikk slik disse er beskrevet i punkt 2. Det er et mål å koordinere lønnspolitikken og de ordningene som benyttes for variable ytelser i hele konsernet.

5. Redegjørelse for lederlønspolitikk og virkninger av avtaler om godtgjørelse i foregående regnskapsår

Lederlønspolitikken i ABT for regnskapsåret 2009 er blitt gjennomført i henhold til de retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som beskrevet ovenfor.

Aksjeopsjoner til ledende ansatte tildelt i juni 2009, var basert på fullmakt til styret med en ramme på 500 000 aksjer til en nominell verdi av kr 100 000. Det foreligger pr 31. desember 2009 ingen avtale om sluttvederlagsordninger for administrerende direktør eller styreleder. Det er ikke inngått avtaler om bonus eller opsjoner til daglig leder eller styreleder pr balansedagen.

Oslo, 27. mai 2010

Styret i Aqua Bio Technology ASA