

Retningslinjer for godtgjørelse til styret og avlønning av ledende ansatte i Eidsiva

Godtgjørelse til styret.

Godtgjørelse til styret i Eidsiva Energi fastsettes av bedriftsforsamlingen etter forslag fra valgkomiteen.

Godtgjørelsen til styret skal reflektere ansvar, kompetanse, konsernets kompleksitet og antatt tidsforbruk. Godtgjørelsen skal virke motiverende for at styrets medlemmer skal bidra til konsernets verdiskapning på en best mulig måte. Tidsforbruk utover det normale som følge av spesielle saker som har vært behandlet og som har vært spesielt tidkrevende, kan honoreres særskilt etter innstilling fra valgkomiteen.

Godtgjørelsen skal være fast og skal dekke både forberedelse, deltakelse og etterarbeid fra styremøtene. Utlegg styremedlemmer har i tilknytning til arbeidet i styret dekkes etter regning.

Godtgjørelse til styret skal fastsettes årlig. Ved fastsettelse av godtgjørelse skal foreslått godtgjørelse vurderes mot tilsvarende selskaper i samme bransje og for store selskaper i Innlandet.

Styrets leder og nestleder skal ha godtgjørelse som er høyere enn ordinære styremedlemmer. Dette som følge av større krav til forberedelse og tettere kontakt med administrasjonen enn ordinære medlemmer.

Konsernet har etablert et revisjonsutvalg. Revisjonsutvalget er et forberedende organ for styret i saker spesielt av finansiell karakter, risikostyring og intern kontroll og kontroll av ekstern revisors uavhengighet. Utvalget består av fire medlemmer valgt av og blant styres medlemmer. Medlemmene skal godtgjøres særskilt for arbeid i revisjonsutvalget etter innstilling fra valgkomiteen.

Konsernet har etablert kompensasjons- og lederutviklingsutvalg (Kompensasjonsutvalget). Kompensasjonsutvalget er et saksforberedende og rådgivende arbeidsutvalg for styret. Utvalget skal bistå styret i arbeidet med ansettelsesvilkår for Eidsiva Energi sin konsernsjef samt hovedprinsipper og strategi for kompensasjon og lederutvikling av konsernledelsen. Utvalget består av inntil tre styremedlemmer, to aksjonærvalgte og en ansattvalgt, som er uavhengig av ledende ansatte. Medlemmene skal godtgjøres særskilt for arbeidet i kompensasjonsutvalget etter innstilling fra valgkomiteen.

I sin virksomhet skal Eidsiva rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, og handle på en etisk, sikker og sosialt ansvarlig måte. Det er etablert et utvalg for personellsikkerhet og etikk (HMS-utvalget) for å støtte Eidsiva sine forpliktelser innenfor de nevnte områder. HMS-utvalget er et saksforberedende og rådgivende arbeidsutvalg for styret. Utvalget skal bistå styret i administrasjon og utøvelse av sitt tilsynsansvar knyttet til HMS og forvaltningsansvar knyttet til etikk. Utvalget skal bestå av minst tre styremedlemmer, to aksjonærvalgte og en ansattvalgt. Medlemmene skal godtgjøres særskilt for arbeidet i HMS-utvalget etter innstilling fra valgkomiteen.

Styrets medlemmer kan ikke påta seg særskilte oppdrag for konsernet uten at det foreligger styrevedtak på dette.

Godtgjørelse til ledende ansatte i Eidsiva.

Hovedprinsipper for avlønning av ledende ansatte i Eidsiva.

Med ledende ansatte menes i denne sammenheng konsernledelsen.

Samlet godtgjørelse til ledende ansatte i Eidsiva skal ha som hovedformål å være motiverende for å fremme engasjement og riktig kvalitet i utførelse av arbeidet og lojalitet til konsernet, og på den måten sørge for at hver enkelt bidrar til konsernets måloppnåelse og verdiskapning.

Godtgjørelsene fastsettes etter følgende hovedprinsipper:

- markedsmessig og konkurransedyktig, men ikke lønnsledende
- motiverende for ekstra innsats til måloppnåelse og forbedring av virksomhetens resultater
- forståelig og akseptabel

Ytelser

Avlønning baseres på individuell avlønning. Justering av betingelser skal vurderes årlig. Det skal ikke forekomme overskuddsavhengige ytelser. Ytelsene består i utgangspunktet av følgende deler:

- a) Grunnlønn
Grunnlønn skal være hovedelementet i ledernes lønn og skal være basert på markedsmessige vilkår. Stillingens ansvar, tidsforbruk og kompetansekrav skal være førende for fastsettelsen. Jevnlig sammenlikning (benchmark) mot tilsvarende stillinger skal foretas.
- b) Resultatlønn
Resultatlønn skal knyttes opp mot konsernets målstyringsprogram, den enkeltes adferd og individuell måloppnåelse av personlige utviklingsmål fastsatt i overensstemmelse med nærmeste leder. Resultatlønn kan utgjøre inntil 10 prosent av grunnlønn og skal vurderes og fastsettes halvårlig.
- c) Firmabil
Konsernledelsen har rett på firmabil. Anskaffelse av firmabil til konserndirektørene skal godkjennes av konsernsjef og anskaffelse av firmabil til konsernsjef skal godkjennes av styreleder. Anskaffelsene skal ligge innen fastsatte beløpsgrenser. Konsernsjef og styreleder kan avvike disse grensene innenfor rimelighetens grenser. Beløpsgrensene justeres årlig i henhold til konsumprisindeks.
- d) Naturalytelser
Ytelser som dekning av internett, mobiltelefon, aviser og fagtidsskrifter avtales individuelt med den enkelte.
- e) Pensjon og uførhet
Ledende ansatte er tilknyttet de til enhver tid gjeldende pensjonsavtaler i konsernet. Innskuddsordning er etablert med innskudd på for tiden 6 prosent fra første lønnskone, og deretter 18 prosent fra 7,1 til 12 ganger Folketrygdens grunnbeløp (G), med tilbud om frivillig overgang for alle ansatte og lukking av eksisterende ytelsesordning. Eidsiva Bredbånd har innskuddsordning med innskudd på for tiden 7 prosent av den ansattes lønn fra 1 til 7,1 G, og deretter 10 prosent fra 7,1 til 12 G.

Konserndirektører stående i lukket ytelsesordning har en begrensning i pensjonsgrunnlaget tilsvarende maksimalt 16 G. Dette gjelder ikke konsernsjefen. Konsernsjef har spesielle betingelser knyttet til opptjeningstid. Uføre pensjon ved varig uførhet er ikke begrenset av manglende opptjeningstid.

Fastsettelse av pensjon for nyansatte i konsernledelsen etter at disse retningslinjene er fastsatt, skal følge på ansettelsespunktet gjeldende Statens Retningslinjer for *lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel*.

d) Oppsigelsestid og etterlønn

Oppsigelsestiden for konsernsjef er seks måneder. For konsernledelsen er oppsigelsestiden tre og seks måneder. Konsernsjef har rett på 12 måneders etterlønn ved fratreden i spesielle situasjoner. Det vises til omtale i konsernets årsrapport. Ingen andre ledere har avtalemessig krav på noen form for etterlønn.

Spesielle ytelser utover dette kan avtales etter godkjenning i styret. All godtgjørelse og endring av disse skal fremkomme av konsernets noter til årsoppgjør.

En del av arbeidsinstruksen for ledende ansatte kan være deltagelse i styret i konsernselskaper eller selskaper der konsernet har eierinteresser. Ledende ansatte skal ikke motta godtgjørelse for slikt arbeid da dette anses å være en del av de normale arbeidsoppgaver. Styreleder og konsernsjef kan i spesielle tilfeller avvike fra dette prinsippet.

Ledende ansatte skal avklare med nærmeste leder alle styreverv av noe størrelse som kan komme i konflikt med arbeid for konsernet.

Prosedyrer

Godtgjørelse til styret i Eidsiva Energi AS fastsettes av bedriftsforsamlingen etter innstilling fra valgkomiteen.

Godtgjørelse til styret i datterselskaper fastsettes av generalforsamling. Ledende ansatte mottar ikke godtgjørelse for styreverv i datterselskaper.

Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjef.

Konsernsjef fastsetter godtgjørelse til konsernledelsen etter drøftelse med kompensasjonsutvalget. Styret skal orienteres i etterkant av fastsettelsen.