

Instruks for styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg i Eidsiva Energi AS

Vedtatt av styret i Eidsiva Energi AS 12. juni 2015

1. FORMÅL Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget (kompensasjonsutvalget) er et saksforberedende og rådgivende arbeidsutvalg for styret.

Kompensasjonsutvalget skal bistå styret i arbeidet med ansettelsesvilkår for Eidsiva Energis konsernsjef og hovedprinsipper og strategi for kompensasjon og lederutvikling i konsernet.

2. OPPGAVER

Kompensasjonsutvalget skal:

1. Innstille overfor styret i alle saker som gjelder
 - Konsernsjefens arbeidsavtale og vilkår.
 - Nye og/eller endrede retningslinjer for avlønning av ledende ansatte.
 - Vurdering av lederutvikling og planer for etterfølgere av ledere før behandling i styret.
2. Være informert om og rådgi administrasjonen i arbeidet med
 - Nye arbeidsavtaler eller endringer i nåværende standardavtaler for de som rapporterer direkte til konsernsjef før konsernsjefs beslutning.
 - Årlig lønnsvurdering for de som rapporterer til konsernsjef før konsernsjefens beslutning.
3. Påse at Eidsiva Energis avlønning av ledende ansatte er i samsvar med selskapets retningslinjer.
4. Vurdere omtalen av lederlønn og kompensasjonskonsepter i selskapets årsrapport.
5. Bli forelagt andre vesentlige kompensasjonsrelaterte forhold for ledende ansatte, samt andre personalpolitiske saker av uvanlig art, eller saker som antas kan innebære særlig stor rennomérisiko.
6. Være informert og rådgi administrasjonen i arbeid med å øke mangfoldet i konsernet.
7. Informeres om og gjennomgå resultater fra konsernets jevnlige organisasjonsmålinger
8. Årlig vurdere sitt eget arbeid og denne instruksen.

3. SAMMENSETNING

Kompensasjonsutvalget skal bestå av inntil tre styremedlemmer, to aksjonærvalgte og en ansattvalgt, som er uavhengige av ledende ansatte. Utvalget velger selv utvalgets leder.

4. MØTER

Styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg møter minimum to ganger i året.

Konsernsjef og Konserndirektør Organisasjon og HR deltar i utvalget og deltar i møtene. Andre representanter fra administrasjonen vil delta på saker når dette anses relevant.

Det tas referater fra møtene og Konserndirektør Organisasjon og HR er utvalgets sekretær.

5. UTVALGETS RELASJON TIL STYRET

Styret fastsetter instruks til styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg.

Utvalget står kun ansvarlig overfor styret for utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Utvalget treffer ikke beslutninger på vegne av styret, men fremlegger sine vurderinger og anbefalinger til styret. Styrets ansvar endres ikke som følge av utvalgets arbeid.

Referat fra utvalgsmøter skal distribueres til styrets medlemmer.