

Godkjent på generalforsamlingen 27.februar 2018

## **Lederlønnserklæring Fjordkraft Holding ASA 2017**

Denne lederlønnserklæringen er utarbeidet av konsernstyret i Fjordkraft Holding ASA i henhold til paragraf 5-6 tredje ledd i allmennaksjeloven.

Lederlønnserklæringen behandles på ordinær generalforsamling i henhold til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.

Fjordkraft Holding ASA er et allmennaksjeselskap som eier 100 prosent av aksjene i Fjordkraft AS. Fjordkraft Holding ASA har ingen ansatte. Gjennom managementavtale med Fjordkraft AS, skal ledende ansatte i Fjordkraft AS utøve ledende roller også i Fjordkraft Holding ASA. Konsernstyret i Fjordkraft Holding ASA og styret i Fjordkraft AS består av de samme styremedlemmene.

### **1. GODTGJØRELSESUTVALGET**

Selskapets vedtekter § 13 omhandler godtgjørelsesutvalg og slår fast at styret skal fastsette nærmere instruks for godtgjørelsesutvalgets arbeid. Retningslinjer for godtgjørelsesutvalgets arbeid ble vedtatt i styremøtet 13.2.2018.

Utvalgets medlemmer og formann skal utnevnes og erstattes av styret. Utvalget skal settes sammen av tre medlemmer. Flertallet av Utvalgets medlemmer skal være uavhengig av Selskapets ledelse. Ingen fra Selskapets ledelse kan være medlemmer av Utvalget.

Utvalgets formann skal velges blant de av Utvalgets medlemmer som er uavhengig av Selskapets ledelse. Selskapets HR direktør vil være Utvalgets sekretær.

Fjordkraft Holding ASA ble etablert 15.12.2017 og selskapet skal etablere et godtgjørelsesutvalg som skal utforme lederlønnspolitikken. Det overlates til godtgjørelsesutvalg å fastlegge den fremtidige konsernstrategien på dette området. Konsernstyret i Fjordkraft Holding ASA ("Fjordkraft") betrakter de ansatte som konsernets viktigste ressurs. Derfor er det avgjørende for virksomheten å ha en konkurransedyktig lønnspolitikk for å kunne rekruttere og holde på dyktige medarbeidere. Konsernet har etablert retningslinjer som omfatter flere personalpolitiske forhold, herunder betingelser knyttet til lønn og pensjon, arbeidsmiljø, utviklingsprogrammer og mer tradisjonelle ytelser til ansatte.

### **2. UTGANGSPUNKTET FOR LEDERLØNNSPOLITIKKEN**

Retningslinjene for lederlønn fastsettes av konsernstyret etter innstilling fra godtgjørelsesutvalget. Fjordkrafts konsernsjef og konsernledelse er direkte omfattet av retningslinjene. Retningslinjene er også normgivende for lønn til andre ledende ansatte og ledergrupper i divisjonene.

### **3. ERKLÆRINGENS ANVENDELSESPERIODE**

Lederlønnserklæringen gjelder normalt det neste regnskapsåret, se paragraf 6-16 a) (2) i allmennaksjeloven, men fordi selskapet nettopp er stiftet og godtgjørelsesutvalg skal utnevnes innebærer det at denne lederlønnserklæringen omfatter regnskapsåret 2017 til behandling på ordinær generalforsamling 27. februar 2018. Fremtidig strategi for lederlønn vil fastsettes etter innstilling fra det nyopprettede godtgjørelsesutvalget.

### **4. HOVEDPRINSIPPENE FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK**

Styret i Fjordkraft ser på sine medarbeidere som selskapets viktigste ressurs og er opptatt av at selskapet tilbyr konkurransedyktige vilkår, slik at selskapet tiltrekker seg og beholder dyktige medarbeidere.

Lønnspolitikken i Fjordkraft skal motivere til å nå selskapets mål. Lønssystemet skal bidra til å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere.

Konsernstyret vurderer regelmessig konsernets lederlønnspolitik for å sikre at lønnpakkene som tilbys våre ledere er rimelige, velbalanserte og konkurransedyktige.

#### **4.1. FAST LØNN**

Den faste lønnen (årlig bruttolønn før skatt og før variabel lønn og andre tilleggssytelser er beregnet) skal være hovedelementet i ledernes lønn.

#### **4.2. STYREHONORAR**

Ansatte i Fjordkraft-konsernet mottar ikke styrehonorar for styreverv de påtar seg som del av arbeidet for konsernet. Ansattvalgte styremedlemmer i Fjordkraft AS og Fjordkraft Holding ASA er unntatt fra denne regelen.

#### **4.3. NATURALYTELSER OG ANDRE SÆRORDNINGER**

Ledende ansatte vil vanligvis motta naturalytelser som er i tråd med markedspraksis, som mobiltelefon, bærbar PC, aviser, firmabil eller bilgodtgjørelse og parkering. Det er ingen spesifikke begrensninger på hvilke andre ytelser som kan avtales. Adm. direktør omfattes av ordningen med fri firmabil.

Gruppelivsforsikring og ulykkes-/yrkesforsikring ytes i henhold til Fjordkrafts ordinære ordning.

Fjordkraft har en låneordning til alle fast ansatte. Lånebeløp er begrenset opp til kr 800.000. Renten for personallån er tilnærmet lik den til enhver tid gjeldende grense for fordelsbeskatning for slike lån. Med tilnærmet lik menes rente for fordelsbeskatning med et tillegg på inntil 1 prosentpoeng.

#### **4.4. KORTTIDSINCENTIVER:**

I styremøtet 19.juni 2017 vedtok styret i Fjordkraft at det som en engangsyttelse til adm. direktør i Fjordkraft utbetales i tillegg til ordinær lønn en bonus på kr 100.000 opptjent for 2016. Det svares feriepenger av utbetalt bonus.

Samtlige ansatte i Fjordkraft med unntak av adm. direktør for Fjordkraft AS omfattes av ordningen med kollektiv prestasjonslønn. Adm. direktør omfattes ikke av ordningen fordi det ikke skal kunne stilles spørsmål ved muligheten til å påvirke KPlene. Gjeldende maksimale ramme for den kollektive prestasjonslønnens for året er kr 46.000 før skatt for fulltidsarbeidende medarbeidere. Innenfor de rammer som er vedtatt av styret forvalter administrasjonen ordningen.

#### **4.5. LANGTIDSINCENTIVER**

Styret skal etter noteringen ta opp til vurdering et langsiktig aksjebasert incentiv program.

#### **5. PENSJONSORDNINGER**

Administrerende direktør og andre ledende ansatte inngår i den kollektive pensjonsordningen for Fjordkraft. Fjordkraft har en ytelsespensjonsordning. Pensjonsgrunnlaget beregnes ut fra fast årlig lønn inkludert faste årlige tillegg, og er maksimert til 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Den årlige pensjonspremien blir dekket ved at medlemmene betaler 2% av pensjonsgrunnlaget i form av lønnstrekk og resten av premien betaler arbeidsgiver.

I tillegg gis for adm. direktør en tilleggs lønn på 18 prosent av ordinær lønn utover 12 G. Tilleggs lønnen kan benyttes til supplerende privat pensjonssparing. Dette er en ordning Fjordkraft AS ensidig kan endre eller ta bort med 12 måneders varsel.

#### **6. ETTERLØNNSORDNINGER**

Dersom selskapet ønsker å avvikle arbeidsforholdet, oppebærer administrerende direktør lønn og øvrige betingelser i 12 måneder etter fratreden, dog således at ytelsene avkortes med andre inntekter han måtte få i perioden.

Gjensidig oppsigelsesfrist for stillingen er seks måneder regnet fra den første i måneden, etter at oppsigelse er meddelt.

Konsernstyret i Fjordkraft Holding ASA