

## **Vedlegg til sak nr 7**

### **Erklæring om lederlønsfastsettelse**

Retningslinjer for avlønning for ledende ansatte for 2008 tilsvarer de som gjaldt for 2007, med unntak av at i 2007 var det et langsiktig insentivprogram, som nå er foreslått erstattet av en opsjonsordning for 2008, omtalt i punkt 2 nedenfor.

#### **1. Lønn og andre godtgjørelser, unntatt opsjoner**

Kvaliteten, kompetansen og engasjementet til toppledere, nøkkelpersonell og fagfolk er kritiske faktorer som påvirker RECs langsiktige verdi. Dermed er de viktigste målene for godtgjørelse å tiltrekke, utvikle og beholde sterke talenter og personer med dokumentert høy prestasjonsevne, belønne tidligere måloppnåelse og stimulere til fremtidige prestasjoner. Kompensasjonsordninger bør settes sammen slik at de gjenspeiler dette.

Grunnlønnen skal fastsettes lokalt og skal gjenspeile det lokale markedsgjennomsnittet for tilsvarende stillinger og kvalifikasjoner i relevante virksomheter.

Bonus skal vurderes og tilbys utvalgte personer som har oppnådd prestasjonsmål som kan måles gjennom klart definerte parametere innenfor områder som personen kan påvirke i kraft av sin stilling, kvalifikasjoner og prestasjoner.

REC tilbyr pensjonsplaner til ansatte i samsvar med det som er vanlig i tilsvarende selskaper. Fra 1. januar 2007 tilbyr REC i tillegg en ekstra innskuddsbasert pensjonsplan (tilskuddsplan) til ansatte i Norge med en grunnlønn som er høyere enn 12 G.

I tillegg til ovennevnte godtgjørelser tilbyr REC bilgodtgjørelse, telefongodtgjørelse og et begrenset antall andre goder til utvalgte ansatte.

Hvis REC må avslutte en arbeidskontrakt, eller det er en gjensidig forståelse mellom REC og den ansatte om at arbeidskontrakten bør avsluttes, forhandles det frem et sluttvederlag i hvert enkelt tilfelle.

#### **2. Aksjeopsjonsprogram**

RECs styre ønsker å etablere et aksjeopsjonsprogram for ledere, nøkkelpersonell og ansatte. Programmet er planlagt å starte i mai 2008. Antall opsjoner som kan tildeles for 2008 begrenses til 900 000, som tilsvarer 0,2 prosent av aksjekapitalen. Det samlede aksjeopsjonsprogrammet bør til enhver tid ikke overstige én prosent av det samlede antall utestående aksjer.

Tildeling av opsjoner skal skje en gang pr. år. For 2008 skal tildelingen skje med basis i kurs dagen etter ordinær generalforsamling.

Utøvelseskurs på opsjonene er 5 % over børskurs ved tildelingstidspunktet og første utøvelse kan tidligst skje etter 3 år og senest 6 år etter tildeling. Antall opsjoner tildelt deltakerne i programmet er regnet ut fra en forutsetning om at den årlige

verdstigningen for REC-aksjen skal ligge 25 % over historisk verdistigning for Oslo Børs Hovedindeks gjennom seksårsperioden for å gi full uttelling.

Maksimalt potensielt proveny som følge av utøvelse av opsjoner er individuelt fastsatt, og vil i det enkelte år begrenses til én, en og en halv eller to årslønner, basert på lønnsnivået for den enkelte i 2008.

### **3. Samsvar med lederlønnspolitikken for 2007**

Retningslinjene for fastsettelse av lønn og andre godtgjørelser for ledende ansatte, som skissert for generalforsamlingen i 2007, ble fulgt i 2007. Retningslinjene finnes i note 16 i årsregnskapet for 2006.

Endringer i nåværende avtaler om godtgjørelse for ledende ansatte er justeringer av beløpene for avlønning og endringene i sammensetningen av konsernledelsen. Detaljer om dette finnes i note 16 i årsregnskapet for 2007.