

Vedlegg 4 – Erklæring og redegjørelse om lønn og godtgjørelse til ledende ansatte

In case of discrepancy between the Norwegian and the English text, the Norwegian text shall prevail

I henhold til allmennaksjeloven § 5-6 skal Generalforsamlingen behandle Styrets redegjørelse og retningslinjer om lønn og godtgjørelse til ledende ansatte.

Generalforsamlingen skal behandle Styrets forslag til retningslinjer for lønn og godtgjørelse til konsernledelsen. Generalforsamlingens avstemning er rådgivende for Styret, med unntak av ytelsene beskrevet i allmennaksjeloven § 6-16a, første avsnitt, punkt 3 (inkludert tildeling av aksjetilknyttede insentiver). For disse ytelsene er avstemningen bindende for Styret.

Styret har gitt følgende uttalelse:

1. Sammendrag av retningslinjer for ledelsesgodtgjørelse

Hovedprinsippet i Selskapets retningslinjer for ledelsesgodtgjørelse er at ledelsen skal få konkurransedyktig lønn, med resultatbasert kompensasjon knyttet til forretningsresultater og aksjonærverdi (fra 1. januar 2019) for å sikre ønsket kompetanse og insentiver til ledelsen.

Selskapet har et eget Godtgjørelsesutvalg som gir Styret anbefalinger om lønn og andre ytelser til konsernledelsen. Basert på innspillene fra Godtgjørelsesutvalget, oppretter Styret retningslinjer for kompensasjon til konsernledelsen for det neste året, som legges frem for Generalforsamlingen. I tillegg til disse retningslinjene fastsettes lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef av Styret, mens godtgjørelse til andre medlemmer av konsernledelsen fastsettes av konsernsjef i samråd med Styreleder og Godtgjørelsesutvalget.

Retningslinjene om godtgjørelse til konsernledelsen gjelder for 2020 og neste regnskapsår. En mer detaljert beskrivelse av godtgjørelse betalt til konsernledelsen i 2019 finnes i note 21 konsernets årsregnskap.

2. Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til konsernledelsen for kommende regnskapsår

a) Fast lønn og kontantbonus

Godtgjørelse til konsernledelsen vil fra 1. januar 2020 bestå av en fast lønn og en resultatbasert kompensasjon som er basert på EBIT resultat samt 5 KPI'er bestemt av Styret pr år. Den resultatbaserte kompensasjonen er begrenset oppad til 10-40 % av fast lønn.

b) Aksjeinsentiver

En resultatavhengig godtgjørelse gis også i form av insentiver knyttet til selskapets aksjer. Aksjeinsentiver, som kan gis for eksempel i form av aksjer og aksjeopsjoner, gir ledelsen en interesse i eierskapet i selskapet og gir insentiver for å skape langsiktig verdi for aksjonærene.

Aksjeopsjoner gis til ledergruppen og noen andre nøkkelansatte (ca. 5 % av de ansatte). De følgende spesifikke begrensningene gjelder for innvilgelse av aksjeopsjoner i selskapet: (i) Som en hovedregel kan ikke aksjeopsjoner innløses før det har gått tre år. Det maksimale antall opsjoner som undertegnes et gitt år skal ikke overskride én prosent av selskapets utestående aksjer. (ii) Innløsningskursen for

aksjeopsjoner skal settes til markedsprisen på tidspunktet for tildeling. Innløsningskursen vil justeres for utbetalt dividende før innløsning. (iii) Aksjeopsjoner har et tak på tre ganger markedsprisen på tidspunktet for tildeling. Hvis aksjekursen overskrider taket, kan opsjonene gjøres opp av selskapet kontant, basert på beregnet gevinst ved taket, hvilket utgjør grensen for maksimal potensiell gevinst.

c) Pensjon, naturalytelser og sluttvederlag

Medlemmene av konsernledelsen deltar i pensjonsordningen til Fjordkraft Holding ASA og Fjordkraft AS, hvor de er ansatt. I tillegg kan medlemmene av konsernledelsen motta visse begrensede naturalytelser, inkludert firmabil, telefon, Internett-tilgang, og abonnement på tidsskrifter/aviser. Ansettelsesvilkårene for personer i konsernledelsen kan variere avhengig av deres krav på sluttvederlag. Detaljer om individuelle vilkår for avgang og oppsigelse står i note 21 i konsernregnskapet.

Appendix 4 – Declaration and guidelines regarding salaries and remuneration for executive management

In case of discrepancy between the Norwegian and the English text, the Norwegian text shall prevail

Pursuant to Section 5-6 of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, the General Meeting shall consider the Board of Directors' declaration regarding salaries and remuneration to the executive management.

The General Meeting shall consider the Board of Directors' proposal for declaration and guidelines for salaries and remuneration to the executive management. The vote of the General Meeting is consultative to the Board, with the exception of benefits mentioned in Section 6-16a, first paragraph, item 3 of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act (including grant of equity-linked incentives). For these benefits, the vote is binding for the Board of Directors.

The Board of Directors has given the following declaration:

1. Summary of executive compensation policies

The main principle in the Company's policy for executive compensation is that the executive team shall be offered competitive salary terms, with performance-based compensation tied to business results and shareholder value (from January 1st 2019), in order to achieve the desired competence and incentives within the executive management team.

The Company has a separate Compensation Committee that provides the Board of Directors with recommendations regarding salary and other benefits to the company's executive management. Based on the input from the Compensation Committee, guidelines for executive compensation are established by the Board for the coming year and presented to the General Meeting. According to these guidelines, the salary and other remuneration payable to the CEO is determined by the Board of Directors, while compensation payable to other members of the executive management is determined by the CEO in consultation with the Board Chairman and the Compensation Committee.

The above policy for determining executive compensation is valid for 2020 and the coming financial year. A more detailed description of the executive compensation paid in 2019 is provided in Note 21 in the Group's annual accounts.

2. Guidelines for salaries and other remuneration to the executive management in the coming financial year

a) Fixed salary and cash bonus

Remuneration to the executive management team will from January 1st, 2020 consist of a fixed salary and performance-based compensation on EBIT earnings and 5 CPIs determined by the Board per year. The performance-based compensation is limited up to 10-40% of fixed salary.

b) Equity-linked incentive

Secondly, performance-based compensation is provided through equity-linked incentives in the company. Equity-linked incentives, which can be offered for instance in the form of shares and stock

options, provide management with an interest in the ownership of the company and create additional incentives toward building long-term shareholder value.

Stock options are granted to the executive team and some other key employees (approx. 5% of the total employees). The following specific limitations apply with respect to grant of stock options in the company: (i) As a general rule, the stock options vest during a period of three years. The maximum number of options vesting in any given year will not exceed one percent of the shares outstanding in the company. (ii) The strike price of the stock options will be set at the market price at the time of grant. The strike price will be adjusted for any dividends paid before exercise. (iii) Stock option grants have a cap of 3 times the market price at the date of grant. If the share price exceeds the cap price, the options may be settled by the company in cash based on the gain calculated at the cap price, providing an absolute limit to the possible gain.

c) Pension, benefits in kind and severance pay

Finally, members of the executive management team participate in the pension scheme of Fjordkraft Holding ASA and Fjordkraft AS in which they are employed. In addition, members of the executive management may receive certain limited benefits in kind, including a company car, telephone/internet access, and subscription to journals/newspapers. The terms of employment for the executive management vary regarding their entitlement to severance or termination payments. Details regarding individual severance terms are available in Note 21 of the Group financial statements.