

VEDLEGG 5 TIL SAK NR. 7

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Retningslinjer for avlønning for ledende ansatte for 2009 tilsvarer de som gjaldt for 2008.

1. LØNN OG ANDRE GODTGJØRELSER, UNNTATT OPSJONER

Kompetansen, prestasjonene og engasjementet til våre ansatte er kritiske suksessfaktorer for den kortsiktige og langsiktige verdiskaping i REC. Dermed er de viktigste målene for godtgjørelse å støtte at man tiltrekker seg de riktige talentene, og at disse utvikles og beholdes, belønne tidligere måloppnåelse, og stimulere til fremtidige prestasjoner og utøvelse av våre kjerneverdier. Lønnspakker bør settes sammen slik at de gjenspeiler dette.

Fast lønnsnivå 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 et fast grunnlønnnivå som er høyere enn 12 G. Denne pensjonsplanen inkluderer også nærmere bestemte ytelser for den ansatte i tilfeller av uførhet og for ektefelle og barn i tilfelle død.

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

2. AKSJEOPSJONSPROGRAM

Styret ønsker å fortsette RECs aksjeopsjonsprogram som ble påbegynt i 2008 for RECs ledere, nøkkelpersonell og ansatte. Programmets hovedelementer er som følger:

Antall opsjoner som kan tildeles for 2009 skal til enhver tid ikke overstige 1 prosent av det samlede antall utstedte aksjer, fullt utvannet.

Tildeling av opsjoner skal skje en gang pr. år. Utøvelseskursen for opsjonen i 2009 skal beregnes som 10 prosent over gjennomsnittlig børskurs på Oslo Børs (OSE) på den første handledagen etter den ordinære generalforsamlingen.

Maksimal potensiell gevinst som følge av utøvelse av opsjoner er i det enkelte år individuelt definert og beløper seg til mellom 1 og 1,5 års fast grunnlønn. I tillegg skal en maksimal potensiell gevinst på 2 års fast grunnlønn tildeles medlemmer av konsernledelsen.

Antall opsjoner tildelt deltakerne i programmet vil bli fastsatt basert på maksimal potensiell gevinst og basert på en forutsetning om at RECs aksjeprisutvikling skal gjøre det 25 prosent bedre enn OSE, forutsatt et årgjennomsnitt for OSE på 10 prosent, for at opsjonen skal gi full uttelling.

De første tre årene etter tildeling er en "lock-up" periode. Opsjonene kan utøves i det 4., 5. og 6. året etter tildeling. Opsjoner som ikke utøves bortfaller ved opphør av ansettelseskontrakten.

Ledende ansatte vil også tilbys aksjer som en del av selskapets alminnelige aksjekjøpsprogram for alle ansatte.

3. SAMSVAR MED LEDERLØNNSPOLITIKKEN FOR 2008

Retningslinjene for fastsettelse av lønn og andre godtgjørelser for ledende ansatte, som skissert for generalforsamlingen i 2008, ble fulgt i 2008. Retningslinjene finnes i note 16 i årsregnskapet for 2007.

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 2008.