

Hafslunds prinsipper for eierstyring og selskapsledelse (Corporate Governance) - 26. november 2015

1 Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

Hafslunds prinsipper for eierstyring og selskapsledelse skal bidra til langsiktig verdiskaping, samt å sikre eiernes og andre interessenters tillit til styret, ledelsen og selskapet.

Styret i Hafslund følger opp kravene gitt i "Norsk anbefaling – eierstyring og selskapsledelse" av 30. oktober 2014. Det gis i årsberetningen eller i dokument det er henvist til i årsberetningen, en redegjørelse for prinsipper og praksis vedrørende eierstyring og selskapsledelse, som omfatter hvert enkelt punkt i anbefalingen.

Hafslund følger alle 15 punkter i anbefalingen med ett unntak: I punkt 4: Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående sier anbefalingen: «Selskapet bør ha kun en aksjeklasse». Hafslund har av historiske årsaker to aksjeklasser. A-aksjene gir én ordinær stemmerett per aksje. B-aksjene gir ikke ordinær stemmerett. Dette fraviker fra anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse, og krav til full likebehandling av aksjeeiere. Styret foretar fortløpende en vurdering av grunnlaget for en sammenslåing av de to aksjeklassene med selskapets majoritetsiere, og vil fremme forslaget for generalforsamlingen når signaler på positivt vedtak er tilstede.

Hafslunds verdigrunnlag sier at de ansatte skal kjennetegnes ved redelighet, mot og humør i forhold til medarbeidere, kunder, leverandører og samarbeidspartnere:

- Redelighet betyr at de ansatte tilstreber god etikk, tar ansvar og holder det de lover, viser respekt og tillit, er inkluderende, respekterer ulikheter, samt unner hverandre suksess og gjør hverandre bedre.
- Mot betyr at de ansatte er åpne og direkte, tar initiativ, tør å utfordre, spør, delegerer, står for egne meninger og at det er lov til å feile, men at det ikke trenger å gjentas.
- Humør betyr at de ansatte viser engasjement, skaper arbeidsglede og verdsetter humor.

Hafslund er opptatt av å holde en høy etisk standard i all forretningsdrift. Dette synliggjøres i virksomheten blant annet gjennom en av Hafslunds kjerneverdier: Redelighet. Alle nyansatte signerer etiske retningslinjer før de starter i jobb.

Hafslunds etiske retningslinjer for ansatte gjelder for alle ansatte i konsernet, tillitsvalgte og styrets medlemmer. Retningslinjene tar utgangspunkt i konsernets verdigrunnlag og omhandler forhold som personlig opptreden, interessekonflikter, bestikkelser, korrupsjon, konkurranse og sanksjoner ved brudd på de etiske retningslinjene. Retningslinjene anses som et minimumskrav, og alle ansatte skal følge eksterne lover og forskrifter, bransjeetiske regler og interne regler som gjelder for Hafslunds virksomhet. I tillegg er det utarbeidet utfyllende retningslinjer for alle som arbeider med kontraktsinngåelser, da dette området er spesielt utsatt for påvirkning.

Konsernet har utarbeidet klare retningslinjer for samfunnsansvar. Styrende for all virksomhet er policy for ytre miljø og samfunnsansvar. Dette konkretiseres ytterligere gjennom prosedyre for miljøledelse, samt etiske retningslinjer for leverandører med tilhørende prosedyre for etisk handel. Selskapene arbeider etter en fastsatt mal, der også revisjoner inngår.

Målet for konsernets arbeid med miljø og samfunnsansvar er å opptre som en ansvarlig samfunnsaktør, skape tillit og troverdighet til konsernets virksomhet og framstå som attraktiv for våre interessenter. Samfunnsansvar skal være en integrert og naturlig del av konsernets operative virksomhet og ses på som en del av den langsiktige verdiskapingen. Det skaper tillit og troverdighet og gjør Hafslund mer attraktiv for konsernets ulike interessegrupper. I tillegg reduserer det konsernets forretningsmessige risiko.

2 Virksomhet

Hafslunds virksomhet tydeliggjøres gjennom vedtektene. Formål i henhold til vedtektenes § 3 er:

- ”1) Produksjon, fordeling, distribusjon, omsetning og anvendelse av energi
 - 2) industri, handel, konsulent, entreprenør- og finansvirksomhet
 - 3) annen virksomhet som står i forbindelse med de ovennevnte formål, herunder drift og forvaltning av selskapets faste eiendommer og øvrige ressurser.
- Formålet kan fremmes ved deltagelse i eller samarbeid med andre foretak i inn og utland.”

Konsernets visjon er behandlet av styret. Hafslunds visjon er: ” Framtidens energiløsninger – for deg og miljøet ”.

Hafslunds mål og strategier skal være innenfor rammen av selskapets vedtekter, og kommuniseres via selskapets aksjonærrapporter, investorpresentasjoner og/eller via børs melding.

3 Selskapskapital og utbytte

Egenkapitalen skal til enhver tid være tilpasset selskapets mål, strategi og risikoprofil. Egenkapitalen i selskapet skal ikke være større enn det som er nødvendig for å sikre en forsvarlig utvikling av selskapets verdier.

Hafslund har som mål å gi aksjonærene konkurransedyktig avkastning sammenlignet med alternative plasseringer med tilsvarende risiko. Slik avkastning søkes gjennom en kombinasjon av verdistigning og aksjeutbytte. Den langsiktige utbyttepolitikken for konsernet er å utbetale stabile utbytter som over tid tilsvarer minst 50 prosent av årsresultatene. Forslag om at styret skal få fullmakt til å dele ut utbytte, skal være begrunnet.

Styrefullmakter til å foreta kapitalforhøyelser skal begrenses til definerte formål. Skal styrefullmakt dekke flere formål, bør hvert formål behandles som egen sak i generalforsamlingen. Etter allmennaksjeloven kan styrefullmakt gis for inntil to år. Ifølge anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse bør ikke denne adgangen benyttes, derimot bør styrefullmakt ikke gis for et tidsrom lenger enn frem til neste ordinære generalforsamling. Tilsvarende gjelder styrefullmakter til kjøp av egne aksjer. Oversikt over eventuelle slike styrefullmakter er tilgjengelig i generalforsamlingsprotokoll fra selskapets siste generalforsamling som er tilgjengelig på selskapets hjemmesider; www.hafslund.no.

4 Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående

Hafslund etterstreber å likebehandle konsernets aksjonærer.

Hafslund har to aksjeklasser. A-aksjene gir én ordinær stemmerett per aksje. B-aksjene gir ikke ordinær stemmerett. Dette avviker fra anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse, og krav til full likebehandling av aksjeeiere. Styret foretar fortløpende en vurdering av grunnlaget for en sammenslåing av de to aksjeklassene med selskapets majoritetseiere, og vil fremme forslaget for generalforsamlingen når signaler på positivt vedtak er tilstede. En sammenslåing av selskapets to aksjeklasser er i tråd med god corporate governance og er ansett å fremme likviditeten i aksjen.

Dersom eksisterende aksjeeieres fortrinnsrett ved eventuelle kapitalforhøyelser fravikes, bør dette begrunnes ut fra selskapets og aksjonærenes felles interesse i saksdokument til generalforsamlingen. Dersom styret vedtar kapitalforhøyelsen med fravikelse av fortrinnsretten på bakgrunn av fullmakt, bør begrunnelsen offentliggjøres i børsmelding i forbindelse med kapitalforhøyelsen.

Selskapets transaksjoner i egne aksjer bør foretas over børs, eller på annen måte til børskurs.

Ved ikke uvesentlige transaksjoner mellom Hafslund og aksjeeier, styremedlem, ledende ansatte eller nærstående av disse, bør styret sørge for at det foreligger en verdivurdering fra en uavhengig tredjepart. Dette gjelder ikke når generalforsamlingen skal behandle saken etter reglene i allmennaksjeloven. Uavhengig verdivurdering bør foreligge også ved transaksjoner mellom selskaper i samme konsern der det er minoritetsaksjonærer.

Styremedlemmer og ledende ansatte, eller nærstående av disse, skal melde fra til styret hvis de direkte eller indirekte har en vesentlig interesse i en avtale som inngås av selskapet.

5 Fri omsettelighet

Med de begrensninger som er fastsatt ved lov, kan Hafslunds aksjer overdras og erverves fritt.

6 Generalforsamling

Styret i Hafslund bør legge til rette for at flest mulig aksjeeiere kan utøve sine rettigheter ved å delta i selskapets generalforsamling, og at generalforsamlingen blir en effektiv møteplass for aksjeeiere og styret, i henhold til ”Norsk anbefaling – eierstyring og selskapsledelse”.

Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse på dette punktet er i hovedsak ivaretatt gjennom vedtekter og etablert praksis for Hafslund, men avviker noe på ett punkt ved at en av føringene er at styret bør påse at: ”det foreligger rutiner som sikrer en uavhengig møteledelse i generalforsamlingen”. Styret velger i praksis å følge anbefalingen på dette punktet og Generalforsamlinger fra og med mai 2011 har vært ledet av en uavhengig advokat. Gjeldende vedtekter for Hafslund åpner imidlertid for at: ”Generalforsamlingen ledes av styrets leder eller den generalforsamlingen velger”.

7 Valgkomité

Hafslund har en valgkomité som velges av generalforsamlingen. Generalforsamlingen skal velge komiteens leder og medlemmer, og fastsette dens godtgjørelse basert på oppgavenes ansette karakter og tidsbruk.

Valgkomiteens oppgaver er omtalt i retningslinjer for valgkomiteen. Valgkomiteens retningslinjer vedtas av generalforsamlingen. Komiteens oppgave er å foreslå kandidater som velges til styret, samt å anbefale honorarer for medlemmene av disse organer. Valgkomiteens innstilling bør begrunnes og inneholde relevant informasjon om kandidatene og deres uavhengighet.

Valgkomiteen skal ha kontakt med aksjeeiere, styremedlemmene og daglig leder i arbeidet med å foreslå kandidater til styret.

Krav om valgkomité er vedtektsfestet i Hafslund (§ 8). Sammensetningen av valgkomiteen skal søkes å representere brede aksjeeierinteresser og nødvendig kompetanse, samt at flertallet bør være uavhengig av styret og den daglige ledelsen. Maksimalt ett medlem av valgkomiteen bør være styremedlem og bør da ikke stille til gjenvalg til styret. Tilsvarende bør ikke den daglige ledelsen eller andre ledende ansatte være medlem av komiteen. Hafslund har ikke bedriftsforsamling eller representantskap.

Oversikt over medlemmer av valgkomiteen og frister for å fremme forslag til komiteen samt retningslinjer for valgkomiteen er tilgjengelig på Hafslunds hjemmesider; www.hafslund.no.

8 Bedriftsforsamling og styre, sammensetning og uavhengighet

På bakgrunn av inngått avtale mellom Hafslund og de ansattes fagforeninger, jfr. Allmennaksjelovens § 6-35, annet ledd, har ikke Hafslund bedriftsforsamling.

Styret i Hafslund skal bestå av fra fem til 12 medlemmer. Fra tre til åtte medlemmer velges av generalforsamlingen. Tjenestetiden for medlemmer valgt av generalforsamlingen er to år. Tjenestetiden for så nær halvparten av disse medlemmer som mulig skal utløpe hvert år. Av de ansatte velges blant de ansatte minst to styremedlemmer, eller minst det antall styremedlemmer, eventuelt også observatør, med varamedlemmer som de ansatte kan kreve i henhold til allmennaksjeloven med forskrifter, når selskapet ikke har bedriftsforsamling. Tjenestetiden er to år.

Styremedlemmenes CV er å finne på Hafslunds hjemmesider; www.hafslund.no.

Valgkomiteen innstiller på styrets aksjonærvalgte medlemmer overfor generalforsamlingen. Selskapet er opptatt av at kandidater til styret har den nødvendige bransjeinnsikt, i tillegg til en tilstrekkelig forretningsmessig, ledelsesmessig og finansiell kompetanse for å kunne fungere som en visjonær, strategisk og resultatsøkende dialogpartner for administrasjonen. Styret skal videre sammensettes slik at det kan ivareta aksjonærfellesskapets interesser og fungere som et kollegialt organ.

Aksjonærvalgte styremedlemmer eller deres nærstående skal ikke ha rådgivings- eller konsulentoppdrag for selskapet, være ansatt i Hafslund eller ha avtaler av vesentlig økonomisk betydning med konsernet. Konsernet skal som hovedregel heller ikke kjøpe rådgivnings- eller konsulentoppdrag fra et selskap som et styremedlem eier eller er ansatt i. Eventuelle unntak fra disse prinsippene skal i hvert enkelt tilfelle styrebehandles. Styremedlemmene skal heller ikke være nærstående til andre styremedlemmer eller ledende ansatte.

I henhold til styreinstruksen skal ikke et styremedlem delta i behandling eller avgjørelsen av spørsmål som har særlig betydning for sin egen del, eller for noen nærstående at medlemmet må anses å ha fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder for konsernsjefen.

Et styremedlem skal heller ikke delta i behandlingen av saker der vedkommende har en sentral posisjon i et selskap som i samme sak har en aktuell eller nærliggende interessekonflikt med Hafslund eller annet selskap i konsernet.

Videre bør flertallet av selskapets aksjonærvalgte styremedlemmer være uavhengig av selskapets hovedaksjeeiere for å bidra til aksjemarkedets tillit. Flertallet av de aksjeeiervalgte medlemmene bør være uavhengig av selskapets daglige ledelse og/eller vesentlige forretningsforbindelser.

Representanter for den daglige ledelsen skal ikke være medlem av styret. Styrets leder bør velges av styret, som følge av at selskapet ikke har bedriftsforsamling.

Styremedlemmer i Hafslund oppfordres til å eie aksjer i selskapet. I årsrapporten bør det opplyses om deltagelse på styremøtene. I tillegg bør det opplyses hvilke styremedlemmer som oppfattes som uavhengige.

9 Styrets arbeid

Etter allmennaksjeloven har styret det overordnede ansvaret for forvaltningen av selskapet og for å føre tilsyn med den daglige ledelsen og selskapets virksomhet.

I henhold til styreinstruksen skal konsernsjefen én gang i året i samråd med styrets leder sette opp forslag til årlig plan med særlig vekt på mål, strategi og gjennomføring. Det skal normalt avholdes åtte og minimum fire møter per år. Konsernsjef, i samråd med styreleder, er ansvarlig for forsvarlig forberedelse og dokumentasjon av saker styret skal behandle.

Hafslund er i.h.h.t. allmennaksjeloven pålagt å ha en styreinstruks. Denne har bl.a. til formål å fastsette retningslinjer som skal gjelde for styrets arbeid og saksbehandling, herunder de viktigste regler som gjelder for konsernsjefens arbeidsoppgaver og plikter overfor styret, samt styrets myndighet og kompetanse i overensstemmelse med gjeldende rett.

Styret skal velge en nestleder som skal være styreleders stedfortreder, og ellers være en effektiv samtalepartner til denne. Styreleder bør etterstrebe at styrets forhandlinger finner sted i det samlede styret, og at alle vesentlige beslutninger treffes i et samlet styre. I saker hvor styreleder selv er eller har vært aktivt engasjert (f.eks. i forhandlinger om fusjoner eller oppkjøp) bør det velges et annet styremedlem til å lede diskusjonen.

Etter allmennaksjeloven skal selskapet ha et revisjonsutvalg. Revisjonsutvalget velges av og blant styrets medlemmer.

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg som skal bidra til en grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte.

Styret informerer om bruk av styreutvalg i årsrapporten.

Styret gjennomfører en egenevaluering av styrets arbeid en gang i året. Valgkomiteen underrettes om dette arbeidet, og blir informert om konklusjonene fra evalueringen.

10 Risikostyring og intern kontroll

Styret skal påse at selskapet har god intern kontroll og hensiktsmessige systemer for risikostyring av konsernets virksomhet. Risikostyringen og intern kontrollen skal reflektere virksomhetens art og omfang samt verdigrunnlag og retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.

Styret foretar årlig en gjennomgang av konsernets viktigste risikoområder og den interne kontrollen. Styret vil videre gi en beskrivelse av hovedelementene i selskapets interne kontroll og risikostyringssystemer knyttet til den finansielle rapporteringen i konsernets årsrapport.

11 Godtgjørelse til styret

Styrets kompensasjon skal stå i rimelig forhold til de oppgaver og ansvar som er pålagt dem. På ordinær generalforsamling i 2003 ble det vedtatt at godtgjørelse til styrets medlemmer fastsettes av generalforsamlingen etterskuddsvis. I tolv månedersperioden før generalforsamlingens fastsettelse, så mottar styremedlemmene a konto-utbetalinger hver tredje måned. Styrets honorarer er ikke resultatavhengig. Styret er ikke tildelt opsjoner.

Hovedregelen er at styremedlemmene, eller selskap de er tilknyttet, ikke skal påta seg særskilte oppgaver for selskapet i tillegg til styrevervet. Dersom de likevel gjør det, skal styret informeres, og honorarer for slike oppgaver bør godkjennes av styret.

Det opplyses i Hafslunds årsrapport om alle godtgjørelser til de enkelte medlemmene av styret, inklusiv eventuelle honorarer for særskilte oppgaver, samt hvor mange aksjer som er eid av de ulike styremedlemmene.

12 Godtgjørelse til ledende ansatte

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til konsernsjef og ledende ansatte vedtas av styret og fremlegges for generalforsamlingen i henhold til loven.

Retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte skal angi hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik og søke å oppnå sammenfallende interesser mellom aksjeeiere og ledende ansatte.

Generalforsamlingens vedtak om retningslinjene i erklæringen om lederlønn er veiledende for styret, unntatt de som eventuelt gjelder aksjevedbasert godtgjørelse, som er bindende. Erklæringen bør derfor skjelne klart mellom de to delene av retningslinjer, slik at aksjeeierne kan ta stilling til dem i to separate avstemninger.

Resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte i form av opsjons-, bonusprogrammer eller lignende, bør knyttes til verdiskapning for aksjeeierne eller resultatutvikling for selskapet over tid og være forankret i målbare forhold som den ansatte kan påvirke. Det bør settes et tak på resultatavhengig godtgjørelse.

13 Informasjon og kommunikasjon

Hafslund sine retningslinjer for informasjon og kommunikasjon har åpenhet og likebehandling av alle aksjonærer som et overordnet mål.

I henhold til reglene for notering ved Oslo Børs, publiseres det hvert år en finansiell kalender.

Informasjon til selskapets aksjonærer skal legges ut på selskapets websider samtidig som den sendes aksjonærene. Hafslund er underlagt børsens regler for offentliggjøring av informasjon.

Styret er positive til at Hafslund har kontakt med aksjeeiere utenfor generalforsamlingen, så lenge kontakten ikke innebærer et brudd med prinsippet om likebehandling av aksjonærer. Henvendelser av vesentlig betydning skal håndteres av styrets leder.

14 Selskapsovertakelse

Et hovedprinsipp ved overtakelsestilbud er at Hafslund skal opptre ryddig og etisk.

Ved mulige overtakelsessituasjoner er styret oppmerksom på den særlige aktsomhet som påhviler styret slik at samtlige aksjeeieres verdier og interesser blir ivaretatt. Dette innebærer bl.a. at virksomhetens drift ikke skal forstyrres unødig, og at aksjonærer får nok tid og informasjon til å ta stilling til tilbudet.

Styret bør ikke uten særlige grunner søke å forhindre eller vanskeliggjøre at noen fremsetter overtakelsestilbud på selskapets virksomhet eller aksjer.

Fremsettes et overtakelsestilbud på selskapets aksjer, vil ikke selskapets styre utnytte fullmakter eller treffe andre vedtak som vanskeliggjør tilbudet uten at dette er godkjent av generalforsamlingen etter at tilbudet er kjent.

Avtaler med tilbyder om å begrense selskapets mulighet til å fremskaffe andre bud på selskapets aksjer bør bare inngås når det åpenbart er i selskapets og aksjonærenes felles interesse. Det samme gjelder avtale om kompensasjon til tilbyder hvis tilbudet ikke gjennomføres. Eventuell kompensasjon begrenses til kostnadene tilbyder har ved fremsettelse av tilbudet.

Avtaler mellom selskapet og tilbyder av betydning for markedets vurdering av tilbudet, offentliggjøres i henhold til børsens regler for innsideinformasjon.

Dersom et bud fremmes på selskapets aksjer, bør styret avgi en uttalelse med en anbefaling om aksjeeierne bør akseptere eller ikke. I styrets uttalelse om tilbudet bør det fremkomme om vurderingen er enstemmig, og i motsatt fall på hvilket grunnlag enkelte styremedlemmer har tatt forbehold om styrets uttalelse. Styret bør innhente en verdivurdering fra en uavhengig sakkyndig. Verdivurdering bør begrunnes og offentliggjøres senest samtidig med styrets uttalelse.

Transaksjoner som i realiteten innebærer avhendelse av selskapets virksomhet bør forelegges generalforsamlingen for beslutning.

15 Revisor

Revisor bør årlig fremlegge for revisjonsutvalget hovedtrekkene i en plan for gjennomføring av revisjonsarbeidet.

Revisor bør delta i styremøter som behandler årsregnskapet. I møtene bør revisor gjennomgå eventuelle vesentlige endringer i selskapets regnskapsprinsipper, vurdering av vesentlige regnskapsestimer og alle vesentlige forhold hvor det har vært uenighet mellom revisor og administrasjonen.

Revisor bør minst en gang i året gjennomgå med revisjonsutvalget selskapets interne kontroll, herunder identifiserte svakheter og forslag til forbedringer. Styret og revisor bør ha minst ett møte i året uten at daglig leder eller andre fra den daglige ledelsen er til stede.

Styret bør fastsette retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte revisor til andre tjenester enn revisjon.

I ordinær generalforsamling bør styret orientere om revisors godtgjørelse fordelt på revisjon og andre tjenester.

Hafslund konsernets prinsipper for eierstyring og selskapsledelse (Corporate Governance) ble vedtatt av styret i Hafslund den 7. februar 2008 og senere oppdatert 14. juni 2010, 1. februar 2011, 5. desember 2012, 1. desember 2014, 3. februar 2015 og 26. november 2015.