

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
	INNLEDNING		
	<p>Anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse er i hovedsak rettet mot selskaper med aksjer som er notert på Oslo Børs eller Oslo Axess. Istad AS har bare 4 aksjonærer, og en del av anbefalingens innhold vil derfor ikke passe for Istad-konsernet.</p> <p>Nedenfor er anbefalingen fra NUES gjengitt, med kommentarer fra styret i Istad AS. For de punkter hvor Istad AS ikke følger anbefalingen er dette angitt som et avvik og er kommentert av styret. I hovedsak er avvikene knyttet til det forhold at Istad AS ikke er et børsnotert selskap, men har en begrenset aksjonærkrets.</p>		
1	REDEGJØRELSE FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE		
1.1	Styret skal påse at selskapet har god eierstyring og selskapsledelse.		<p><i>Styret i Istad AS har besluttet at Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse av 14. oktober 2021 skal følges med enkelte tilpasninger. Anbefalingene følges så langt det er hensiktsmessig i forhold til selskapets eierskap og organisering.</i></p> <p><i>Anbefalingen følges opp gjennom årlig, systematisk egenevaluering. Formålet er en klargjøring av rolledeling mellom aksjeeiere, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivningen. Det redegjøres for avvik fra anbefalingen.</i></p> <p><i>Avvikene vedrører i hovedsak fri omsettelighet, valgkomité, styrets uavhengighet og overtakelse.</i></p>
1.2	Styret skal i årsberetningen eller dokument det er henvist til i årsberetningen gi en samlet redegjørelse for selskapets eierstyring og selskapsledelse. Redegjørelsen skal omfatte hvert enkelt punkt i anbefalingen.		<p><i>Styret gjør en gjennomgang av prinsippene for eierstyring og selskapsledelse en gang i året. En samlet redegjørelse publiseres på www.istad.no.</i></p>
1.3	Dersom anbefalingen ikke er fulgt, skal avvik begrunnes, og det skal redegjøres for hvordan selskapet har innrettet seg.		<p><i>Fremgår av dette dokument.</i></p>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
2	VIRKSOMHET		
2.1	Selskapets vedtekter bør angi tydelig den virksomheten selskapet skal drive.		<i>Istad AS er et selskap med formål om å drive med energirelatert virksomhet og delta i annen naturlig tilhørende virksomhet. Dette fremgår av vedtektenes § 2.</i>
2.2	Styret bør utarbeide klare mål, strategier og risikoprofil for virksomheten, slik at selskapet skaper verdier for aksjonærene på en bærekraftig måte. I dette arbeidet bør derfor styret ta hensyn til økonomiske, sosiale og miljømessige forhold.		<p><i>Konsernets visjon er "Bærekraftig lønnsom lokal drivkraft".</i></p> <p><i>Visjonen og verdigrunnlaget er vedtatt av styret. Styret fastlegger Istads overordnede mål og strategi i et strategidokument, hvor det å drive en bærekraftig virksomhet er innarbeidet. Konsernstrategien gir retningslinjer for forvaltning og utvikling av verdiene i konsernet. Risikoprofilen vurderes parallelt med fastsettelsen av strategidokumentet og det er utarbeidet egne dokumenter med rammer og fullmakter for styringen av risikoen innenfor sentrale forretningsaktiviteter.</i></p> <p><i>Istad skal ha gode systemer for styring og kontroll som bidrar til verdiskapning for samfunnet og selskapet over tid. Gjennom god eierstyring og selskapsledelse skal Istad bygge tillit, styrke relasjoner og legge grunnlaget for en etisk og bærekraftig forretningsførsel. Istads kjerneverdier er Kunden i fokus, Profesjonell, Skape verdier, Humor og trivsel og Langsiktig.</i></p> <p><i>Istad skal opptre med høy etisk standard i all forretningsdrift. Istads etiske retningslinjer tar utgangspunkt i konsernets felles verdigrunnlag, og skal følges av styret og alle ansatte i konsernet for å ivareta hensynet til sosiale forhold, samfunn og miljø. Retningslinjene omhandler forhold som likhetsprinsippet, offentlighetsprinsippet, forretningspraksis, personlig adferd og ytringskultur. Det er utarbeidet rutiner for varsling dersom de etiske retningslinjene brytes. Verdigrunnlag og etiske retningslinjer er tilgjengelige på konsernets intranett.</i></p> <p><i>Det er utarbeidet etiske krav til leverandører som skal være med å sikre at våre verdier knyttet til bærekraft og etikk reflekteres i vår leverandør- og verdikjede. Retningslinjene er tilgjengelig på www.istad.no.</i></p> <p><i>Istad driver virksomheter som har en sentral infrastruktur for samfunnet. Vi skal håndtere disse ressursene på en ansvarlig og forsvarlig måte, og skal bidra til en positiv samfunnsutvikling der vi er til stede. Det er ikke utformet spesifikke retningslinjer i forhold til samfunnsansvar.</i></p>
2.3	Styret bør evaluere mål, strategier og risikoprofil minst årlig.		<i>Konsernets mål, strategi og risikoprofil revideres årlig av styret.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
3	SELSKAPSKAPITAL OG UTBYTTE		
3.1	Styret bør påse at selskapet har en kapitalstruktur som er tilpasset selskapets mål, strategi og risikoprofil.		<p><i>Den bokførte egenkapital i konsernregnskapet for Istad AS var pr 31.12.23 på 532,8 MNOK, og dette utgjør 25,6 % av totalkapitalen. Selskapet skal ha en tilfredsstillende soliditet, og styret anser dette nivået som tilfredsstillende.</i></p> <p><i>Styret foretar løpende en vurdering av kapitalstrukturen i lys av selskapets mål, strategi og ønsket risikoprofil.</i></p>
3.2	Styret bør utarbeide og gjøre kjent en klar og forutsigbar utbyttepolitikk.		<p><i>Styret har vedtatt en utbyttepolitikk for Istad-konsernet som er godkjent av eierne. Utbyttepolitikken legger til grunn følgende retningslinjer for fremtidige utbytter i Istad AS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• Selskapet har som mål å betale ut et ordinært utbytte på 50% av konsernresultatet etter skatt.</i> <i>• Ved fastsettelse av størrelsen på det ordinære utbyttet, skal det tas hensyn til investeringsbehov og investeringsmuligheter samt muligheter og risiko knyttet til Istad sin finansiering i lånemarkedene.</i> <i>• På selskapets ordinære generalforsamling vil styret presentere en rullerende fireårig utbytteplan som indikerer et forventet nivå på utbytte de kommende år.</i>
3.3	Forslag om at styret skal få fullmakt til å dele ut utbytte, bør være begrunnet.		<i>Styret har ingen slike fullmakter. Dersom det skulle bli aktuelt, vil anbefalingen bli fulgt.</i>
3.4	En styrefullmakt til å forhøye aksjekapitalen eller erverve egne aksjer bør gjelde et definert formål. En slik fullmakt bør ikke vare lenger enn frem til neste ordinære generalforsamling.		<i>Styret har ingen slike fullmakter. Dersom det skulle bli aktuelt, vil anbefalingen bli fulgt.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
4	LIKEBEHANDLING AV AKSJEIERE		
4.1	Dersom eksisterende aksjeeieres fortrinnsrett ved kapitalforhøyelser fravikes, bør det begrunnes. Dersom styret vedtar kapitalforhøyelsen med fravikelse av fortrinnsretten på bakgrunn av fullmakt, bør begrunnelsen offentliggjøres i børsmelding i forbindelse med kapitalforhøyelsen.		<p>Anbefalingen vil bli fulgt hvis det skulle bli aktuelt.</p> <p>Istad AS utsteder ikke børsmeldinger, da selskapet aksjer ikke er børsnoterte.</p>
4.2	Selskapets transaksjoner i egne aksjer bør foretas på børs eller på annen måte til børskurs. Dersom det er begrenset likviditet i aksjen, bør kravet til likebehandling vurderes ivaretatt på andre måter.		<p>Istad er ikke børsnotert. Dersom transaksjoner i selskapets egne aksjer skulle bli aktuelt, vil anbefalingen bli fulgt.</p>
5	AKSJER OG OMSETTELIGHET		
5.1	Selskapet bør ikke begrense adgangen til å eie, omsette eller stemme for aksjer i selskapet.	Avvik	<p>Pga. vannfallrettighetslovens bestemmelser med ulike regler for offentlige og private eiere, har aksjeeierne vedtatt at to aksjeklasser er nødvendig for å sikre kontroll med at endringer i eierforhold ikke utløser konsesjonsbehandling/offentlig hjemfall (mindre enn 2/3 av aksjene i offentlig eie). Selskapets aksjer deles inn i to aksjeklasser med A-, og B-aksjer. A-aksjene kan omsettes fritt, mens B-aksjene bare kan eies av kommuner, fylkeskommuner, staten eller selskaper hvor disse eier minst 2/3 av aksjene. For øvrig er det ingen forskjell på aksjeklassene.</p> <p>Likebehandling av selskapets aksjonærer tilstrebes gjennom lik stemmerett for begge aksjeklasser.</p>
5.2	Selskapet bør gjøre rede for begrensninger i adgangen til å eie, omsette eller stemme for aksjer i selskapet.		<p>Overdragelse av aksjer omtales i vedtektenes § 4, og er betinget av styrets godkjenning. Istad har to forskjellige aksjeklasser, hvor det for den ene aksjeklassen foreligger begrensninger i forhold til hvem som kan eie disse aksjene. Begrunnelsen er omtalt i punkt 5.1.</p> <p>Ved overføring av aksjer har aksjeeiere ikke forkjøpsrett.</p>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
6	GENERALFORSAMLING		
6.1	Styret bør legge til rette for at aksjeeierne kan delta i selskapets generalforsamling.		<i>Ordinær generalforsamling holdes i henhold til aksjeloven innen 6 måneder etter regnskapsårets utløp 31.12.</i> <i>Ekstraordinær generalforsamling avholdes når styret eller aksjonærene finner det nødvendig.</i>
6.2	Styret bør sørge for at:		
	<ul style="list-style-type: none"> • saksdokumentene er utførlige og presise nok til at aksjeeierne kan ta stilling til alle saker som skal behandles 		<i>Saksdokumentene skal inneholde all relevant informasjon slik at aksjonærene på riktig grunnlag kan ta stilling til alle sakene som behandles.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • påmeldingsfristen settes så nær møtet som mulig 		<i>Selskapet opererer ikke med påmeldingsfrister for deltakelse i generalforsamlingen.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • styret og leder av valgkomiteen kan delta i generalforsamlingen 		<i>På generalforsamlingen stiller representanter fra styret. Fra administrasjonen stiller konsernsjef og økonomisjef. Istad har ikke valgkomité (jf. punkt 7).</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • generalforsamlingen kan velge en møteleder som er uavhengig 		<i>Styrets leder åpner generalforsamlingen som deretter foretar valget av møteleder.</i>
6.3	Aksjeeierne bør kunne stemme i hver enkelt sak, herunder stemme på enkeltkandidater ved valg. Aksjeeiere som ikke kan være tilstede på generalforsamlingen bør gis anledning til å stemme. Selskapet bør utforme et fullmaktsskjema og oppnevne en person som kan opptre som fullmektig for aksjeeiere.		<i>I innkallingen til generalforsamling opplyses det om fremgangsmåte for å møte med fullmektig. Aksjonærer som ikke har anledning til å møte med fullmektig kan delegerer sin fullmakt til styreleder eller andre deltakere på generalforsamlingen. Deltakelse på generalforsamling protokollføres.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
7	VALGKOMITÉ		
	<p>Selskapet bør ha en valgkomité, og valgkomiteen bør vedtektsfestes. Generalforsamlingen bør fastsette nærmere retningslinjer for valgkomiteen, velge komiteens leder og medlemmer, og fastsette komiteens godtgjørelse.</p> <p>Valgkomiteen bør ha kontakt med aksjeeiere, styremedlemmene og daglig leder i arbeidet med å foreslå kandidater til styret.</p> <p>Valgkomiteen bør sammensettes slik at hensynet til aksjonærfellesskapets interesser blir ivaretatt. Flertallet i valgkomiteen bør være uavhengig av styret og øvrige ledende ansatte. Styrets medlemmer eller ledende ansatte i selskapet bør ikke være medlem av valgkomiteen.</p> <p>Valgkomiteens oppgave bør være å foreslå kandidater til styret og valgkomiteen (eventuelt bedriftsforsamlingen) og godtgjørelse til medlemmene av disse organene.</p> <p>Valgkomiteen bør begrunne hvert forslag til kandidater.</p> <p>Selskapet bør informere om hvem som er medlemmer av komiteen og frister for å foreslå kandidater.</p>	<p>Avvik</p>	<p><i>Istad har ikke valgkomité.</i></p> <p><i>Valgkomiteens oppgaver omfatter vanligvis å innstille styrekandidater og å innstille på godtgjørelse til styrets medlemmer.</i></p> <p><i>Med selskapets begrensede aksjonærkrets anses ordningen med en valgkomité lite tjenlig. Aksjonærene står fritt til å utpeke styremedlemmer, som deretter velges av generalforsamlingen. Aksjonærene må selv gjøre en vurdering av godtgjørelsen til styrets medlemmer. Aksjonærfellesskapets interesser anses dermed som ivaretatt uten bruk av valgkomité.</i></p>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLÆDELSE	Avvik	Styrets merknader
8	STYRET, SAMMENSETNING OG UAVHENGIGHET		
8.1	Styret bør sammensettes slik at det kan ivareta aksjonærfelleskapets interesser, og selskapets behov for kompetanse, kapasitet og mangfold. Det bør tas hensyn til at styret kan fungere godt som et kollegialt organ.		<p><i>Styrets sammensetning fremgår av årsrapporten. Styret består av 8 medlemmer, hvorav 6 velges av generalforsamlingen (aksjonærene) og 2 av de ansatte.</i></p> <p><i>Det legges vekt på at det samlede styret skal ha kompetanse innen styrearbeid og selskapets virksomhet. I tillegg skal styrets medlemmer ha kapasitet til å utføre sine oppgaver.</i></p>
8.2	Styret bør sammensettes slik at det kan handle uavhengig av særinteresser. Flertallet av de aksjeeiervalgte medlemmene bør være uavhengige av ledende ansatte og vesentlige forretningsforbindelser. Minst to av de aksjeeiervalgte medlemmene bør være uavhengige av selskapets hovedaksjeeiere.	Avvik	<p><i>Styret har vedtatt en styreinstruks for Istad AS, med tilsvarende instruks for styrene i de ulike datterselskapene i konsernet.</i></p> <p><i>Uavhengighetsdimensjonen for styremedlemmer i forhold til daglig leder og konsernets administrative ledelse (samt vesentlige forretningsforbindelser) tiltredes. Dette ansees som viktig for at styremedlemmer skal utfordre administrasjonen på sentrale avgjørelser.</i></p> <p><i>Istad AS praktiserer ikke at minst to aksjonærvalgte styremedlemmer skal være uavhengig i forhold til hovedaksjeeiere. Aksjeeierne har vurdert det slik at deres interesser ivaretas best med en bred representasjon fra aksjeeierne blant de aksjonærvalgte medlemmer i styret.</i></p>
8.3	Ledende ansatte bør ikke være medlem av styret. Dersom ledende ansatte er styremedlem, bør det begrunnes og få konsekvenser for organiseringen av styrets arbeid, herunder bruk av styreutvalg for å bidra til en mer uavhengig forberedelse av styresaker, jf. punkt 9.		<i>Ledende ansatte, herunder også konsernsjef, er ikke medlem av styret i Istad AS.</i>
8.4	Generalforsamlingen (eventuelt bedriftsforsamlingen) bør velge styreleder.		<i>I henhold til vedtektenes § 5 velger generalforsamlingen styreleder og styrets nestleder for 1 år.</i>
8.5	Styremedlemmer bør ikke velges for mer enn to år av gangen.		<i>Funksjonstiden for styret er 2 år, og styremedlemmer fungerer inntil nytt medlem er valgt.</i>
8.6	I årsrapporten bør styret opplyse om deltagelse på styremøtene og om forhold som kan belyse styremedlemmenes kompetanse. I tillegg bør det opplyses hvilke styremedlemmer som vurderes som uavhengige.	Avvik	<i>Styret har i 2023 avholdt 6 styremøter. Møtedeltakelsen har vært 99%.</i>
8.7	Styremedlemmer bør oppfordres til å eie aksjer i selskapet.	Avvik	<i>Dette er ikke aktuelt i Istad AS, og skyldes momenter tilknyttet konsesjonsrettslige, vedtektsbestemte o.a. forhold, jf. punkt 5.1.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
9	STYRETS ARBEID		
9.1	Styret bør fastsette instruks for styret og for den daglige ledelsen med særlig vekt på klar intern ansvars- og oppgavefordeling.		<i>Styret har vedtatt en styreinstruks som gir regler for styrets arbeid og saksbehandling, herunder hvilke saker som skal styrebehandles, konsernsjefens arbeidsoppgaver og plikter ovenfor styret og regler for innkalling og møtebehandling.</i>
9.2	Instruksen bør angi hvordan styret og den daglige ledelsen skal behandle avtaler med tilknyttede parter, herunder om det skal innhentes en uavhengig verdivurdering. Styret bør i årsberetningen redegjøre for slike avtaler.		<i>En saksbehandling av slike avtaler er omtalt i styreinstruksen. Det foreligger ikke slike avtaler per i dag.</i>
9.3	Styret bør sørge for at styremedlemmer og ledende ansatte gjør selskapet kjent med vesentlige interesser de måtte ha i saker som styret skal behandle.		<i>Slike retningslinjer er etablert, blant annet i styreinstruksen for Istad AS.</i>
9.4	For å sikre en mer uavhengig behandling av saker av vesentlig karakter hvor styreleder selv er eller har vært aktivt engasjert, bør annet styremedlem lede diskusjonen i slike saker.		<i>I slike tilfeller ledes diskusjonen av styrets nestleder.</i>
9.5	Større selskaper skal etter allmennaksjeloven ha revisjonsutvalg. Det samlede styret bør ikke fungere som selskapets revisjonsutvalg. Mindre selskaper bør vurdere etablering av revisjonsutvalg. I tillegg til lovens krav om revisjonsutvalgets sammensetning mv. bør flertallet av medlemmene i utvalget være uavhengig av virksomheten.		<i>Istad er ikke et stort selskap i lovmessig forstand, og er dermed ikke pålagt å ha revisjonsutvalg. Styret har vurdert det slik at det ikke er behov for et slikt revisjonsutvalg.</i>
9.6	Styret bør også vurdere bruk av kompensasjonsutvalg for å bidra til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte. Slikt utvalg bør bestå av styremedlemmer som er uavhengige av ledende ansatte.		<i>Styret i Istad AS fastsetter lønn for de ledende ansatte. Det er ikke opprettet et kompensasjonsutvalg.</i>
9.7	Styret bør informere om eventuell bruk av styreutvalg i årsrapporten.		<i>Det benyttes ikke styreutvalg i Istad.</i>
9.8	Styret bør evaluere sitt arbeid og sin kompetanse årlig.		<i>Styret foretar årlige evalueringer av sitt arbeid og sin kompetanse.</i>
10	RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROLL		
10.1	Styret skal påse at selskapet har god intern kontroll og hensiktsmessige systemer for risikostyring i forhold til omfanget og arten av selskapets virksomhet.		<i>Istad har en risikostyring basert på COSO-modellen. Totalrisiko overvåkes på konsernnivå og inngår i rapporteringen til styret. Istad har systemer for internkontroll knyttet til organiseringen og gjennomføringen av selskapets finansielle rapportering.</i> <i>Istad har etiske retningslinjer som klargjør hvilke kjøreregler som er gjeldende for vår forretningsførsel. Omgivelsene skal være trygge på og ha tillit til at dette skjer i samsvar med god forretningskikk, slik at Istad opprettholder et godt omdømme.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
10.2	Styret bør årlig foreta en gjennomgang av selskapets viktigste risikoområder og den interne kontroll.		<i>Styrets tilsynsansvar ivaretas gjennom kvartalsvis rapportering av konsernets økonomiske status og prognose for inneværende kalenderår. Styret foretar en årlig gjennomgang av konsernets viktigste risikoområder. Gjennomgangen er en del av styrets årsplan.</i>
11	GODTGJØRELSE TIL STYRET		
11.1	Godtgjørelsen til styret bør reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet.		<i>Generalforsamlingen fastsetter styrets godtgjørelse etterskuddsvis.</i>
11.2	Godtgjørelse til styret bør ikke være resultatavhengig. Opsjoner bør ikke utstedes til styremedlemmer.		<i>Godtgjørelsen er ikke resultatavhengig og det utstedes ikke opsjoner.</i>
11.3	Styremedlemmer, eller selskaper som de er tilknyttet, bør ikke påta seg særskilte oppgaver for selskapet i tillegg til styrevervet. Dersom de likevel gjør det, bør hele styret være informert. Honorar for slike oppgaver bør godkjennes av styret.		<i>Ingen av styrets aksjonærvalgte medlemmer har oppgaver for selskapet utover styrevervet.</i>
11.4	Dersom det har vært gitt godtgjørelser utover vanlig styrehonorar, bør det spesifiseres i årsrapporten.		<i>Styrets godtgjørelse er vanlig styrehonorar og fremgår av note 1 i årsregnskapet.</i>
12	LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER		
12.1	Retningslinjene om lønn og annen godtgjørelse skal være tydelige og forståelige, og bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.		<i>Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte er fremlagt for generalforsamlingen. Styret vil bidra til en moderat, men konkurransedyktig utvikling av ledergodtgjøringene i Istad. Prinsipper og retningslinjer for lederlønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er utformet i henhold til dette. Istad har en policy på å ha konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende.</i> <i>Godtgjørelse til ledende ansatte fremgår av note 5 i årsregnskapet.</i>
12.2	Ordningene for lønn og annen godtgjørelse bør bidra til sammenfallende interesser mellom aksjeeierne og ledende ansatte, og være enkle.		<i>Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte angir hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik.</i> <i>Styret fastsetter godtgjørelsen til ledende ansatte. Det gjøres en årlig vurdering om godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig.</i>
12.3	Det bør settes et tak på resultatavhengig godtgjørelse.		<i>Selskapet har ikke resultatavhengig godtgjørelse for ledende personer.</i>
13	INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON		
13.1	Styret bør fastsette retningslinjer for selskapets rapportering av finansiell og annen informasjon basert på åpenhet og under hensyn til kravet om likebehandling av aktørene i verdipapirmarkedet.		<i>Istad baserer sin informasjonspraksis på åpenhet og lik behandling av alle aksjonærer. Informasjonen til eiere og långivere skal gi tilstrekkelig informasjon til vurdering av underliggende verdier og risiko i selskapet. Konsernets interessenter skal motta relevant og pålitelig informasjon til rett tid.</i>
13.2	Styret bør fastsette retningslinjer for selskapets kontakt med aksjeeiere utenfor generalforsamlingen.		<i>Eventuell kontakt mellom selskapet og aksjeeiere behandles og avklares med styret.</i>

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
14	SELSKAPSOVERTAKELSE		
14.1	Styret bør ha utarbeidet hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.	Avvik	<p><i>Overdragelse av aksjer omtales i vedtektenes § 4. Alle erverv av aksjer er betinget av styrets godkjenning.</i></p> <p><i>Anbefalingen om overtakelsestilbud anses ikke relevant for Istad. Referansene er knyttet til situasjoner innrettet med tilbud om kjøp av et selskaps aksjer hvor selskapet er børsnotert og situasjonen i vesentlig grad er regulert av verdipapirhandelloven. Styret har ikke funnet det nødvendig å lage retningslinjer knyttet til en eventuell aksjeoverdragelse.</i></p>
14.2	I en tilbudssituasjon bør styret og ledelsen ha et selvstendig ansvar for å bidra til at aksjeeierne blir likebehandlet, og at ikke virksomheten forstyrres unødig. Styret har et særskilt ansvar for at aksjeeierne har informasjon og tid til å kunne ta stilling til budet.		Se 14.1.
14.3	Styret bør ikke forhindre eller vanskeliggjøre at noen fremsetter tilbud på selskapets virksomhet eller aksjer.		Se 14.1.
14.4	Avtaler med tilbyder om å begrense selskapets mulighet til å fremskaffe andre tilbud på selskapets aksjer bør bare inngås når det åpenbart kan begrunnes i selskapets og aksjeeiernes felles interesse. Det samme gjelder avtale om kompensasjon til tilbyder hvis tilbudet ikke gjennomføres. Eventuell kompensasjon bør være begrenset til de kostnadene tilbyder har ved fremsettelsen av budet.		Se 14.1.
14.5	Avtaler mellom selskapet og tilbyder av betydning for markedets vurdering av tilbudet, bør gjøres offentlig senest samtidig med melding om at tilbudet vil bli fremsatt.		Se 14.1.
14.6	Dersom det fremsettes et tilbud på selskapets aksjer, bør ikke selskapets styre utnytte emisjonsfullmakter eller treffe andre tiltak med formål å hindre gjennomføringen av tilbudet, uten at dette er godkjent av generalforsamlingen etter at tilbudet er kjent.		Se 14.1.
14.7	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. Verdivurderingen bør begrunnes og offentliggjøres senest samtidig med styrets uttalelse.		Se 14.1.

Kap.	NORSK ANBEFALING FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	Avvik	Styrets merknader
14.8	Transaksjoner som i realiteten innebærer avhendelse av virksomheten, bør besluttes av generalforsamlingen (eventuelt bedriftsforsamlingen).		<i>Dette er delvis regulert i vedtektenes § 7, som omhandler eventuelt salg av produksjonsanlegg og salg av aksjer i datterselskapene Elinett AS og Istad Kraft AS.</i>
15	REVISOR		
15.1	Styret bør sørge for at revisor hvert år legger frem hovedtrekkene i en plan for gjennomføring av revisjonsarbeidet.		<i>Konsernets revisor velges av generalforsamlingen. Istad har fra regnskapsåret 2016 valgt KPMG som ekstern revisor. Istad har ikke revisjonsutvalg. Revisors hovedoppgave er å utføre revisjon pålagt ved lov og faglige standarder med den nøyaktighet, kompetanse og integritet som loven og faglige standarder krever.</i> <i>Revisor skal årlig fremlegge en revisjonsplan for behandling i styret.</i>
15.2	Styret bør innkalle revisor til møter der de behandler årsregnskapet. I møtene bør revisor gjennomgå eventuelle vesentlige endringer i selskapets regnskapsprinsipper, sentrale forhold ved revisjonen, vurdering av vesentlige regnskapsestimater og alle vesentlige forhold hvor det har vært uenighet mellom revisor og administrasjonen.		<i>Revisor deltar under behandling av årsregnskapet.</i>
15.3	Styret bør minst en gang i året gjennomgå selskapets interne kontroll med revisor, samt svakheter revisor har identifisert og forslag til forbedringer.		<i>Revisor utarbeider hvert år rapport til styret om forhold som er avdekket, gjennomførte kontrollrutiner, omtale av internkontroll m.m., samt forslag til forbedringer. Revisor gjennomgår rapporten i møte med styret.</i>
15.4	Styret bør fastsette retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte revisor til andre tjenester enn revisjon.	Avvik	<i>Revisors godtgjørelse er det redegjort for i årsregnskapet, note 1. Her fremkommer også fordelingen mellom revisjon og andre tjenester. Styret har ikke fastsatt retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte revisor til andre tjenester.</i>

Istad-konsernet - Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte (vedtatt i styret i Istad AS 20. mars 2024)

Styret i Istad AS vil for ordinær generalforsamling i 2024 fremlegge følgende erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Styret vil bidra til en moderat, men konkurransedyktig utvikling av ledergodtgjøringene i Istad. Prinsipper og retningslinjer for lederlønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er utformet i henhold til dette. Istad har en policy på å ha konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende.

Organisering

Styret i Istad AS behandler:

- En gang per år lønn og vilkår for konsernsjef.
- Styrets erklæring om lederlønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.
- Viktige prinsipielle spørsmål knyttet til lønnsnivå, pensjonsvilkår, ansettelsesavtaler og lignende for ledere i Istad.
- Behandle særlige spørsmål knyttet til kompensasjon for ansatte i Istad-konsernet i den utstrekning styret finner at disse berører forhold av særlig betydning for konsernets eksterne profil, konkurransevne, og dets attraktivitet som arbeidsgiver.

Redegjørelse for lederlønnspolitik

Konsernsjefen og konserndirektørene godtgjøres med fastlønn og andre variable elementer. Det er ingen i konsernledelsen som har noen form for lån, bonusordning eller firmabil.

Fastlønn

Fastlønnen til ledende ansatte fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet. Det utføres jevnlig sammenligninger med tilsvarende stillinger eksternt for å sikre at det totale kompensasjonsnivået er tilpasset markedet. Ved den årlige reguleringen vektlegges også gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte i konsernet.

Andre variable elementer

Ytterligere variable elementer inkluderer ordninger med aviser, mobiltelefon og dekning av kontingenter og bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder.

Pensjonsordninger

Istad har en ytelsesbasert offentlig tjenstepensjonsordning i KLP som ble lukket for nye medlemmer pr 31.12.2010. Alle ansatte etter 1.1.2011 er med i en innskuddspensjonsordning. Konsernsjef og de øvrige i konsernledelsen skal ha en pensjonsordning i tråd med den til enhver tid gjeldende pensjonsordning i konsernet, så sant annet ikke er særskilt avtalt. Innskuddspensjonen for ansatte i Istad-konsernet er 6% av lønn fra første krone og inntil 7,1 G og 18% av lønn fra 7,1 G – 12 G.

Konsernsjef har en avtalt pensjonsytelse på 66 % av årslønnen. Det kan ved eller etter konsernsjefs fylte 50 år avtales spesiell ordning for førtidspensjonering fra fylte 60 år. En slik ordning skal gi en minimumskompensasjon på 66 % av total kompensasjon ved fratredelse, regulert med gjennomsnittlig lønnsjustering for funksjonærer i bedriften.

**Stillingsendringsavtaler**

Det foreligger per i dag ingen form for stillingsendringsavtaler ved en oppnådd aldersgrense.

Oppsigelsestid

Gjensidig oppsigelsestid for konsernsjef, økonomisjef og daglig leder i Istad Kraft AS og Elinett AS er avtalt til 6 måneder. For IT-sjef er det en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder.

Etterlønsordning

For konsernsjef er det avtalt en særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver. Dersom styret går til oppsigelse eller avskjedigelse, eller stillingen opphører som følge av fusjon eller oppkjøp har konsernsjef rett på et sluttvederlag på inntil 12 månedslønner utover avtalt oppsigelsestid. I avtalen har konsernsjefen fraskrevet seg rettighetene i arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern.

Vilkår konsernsjef

Fastlønn til konsernsjef er NOK 1.944.171 med virkning fra 1. juli 2023, med øvrige vilkår slik det fremgår av denne erklæringen.