
Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Statkraft AS og Statkraft SF



Innhold

1	Innledning	3
2	Om Statkraft	3
3	Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse	4
4	Godtgjørelse til styret	4
5	Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer	5
5.1	Grunnlønn.....	5
5.2	Pensjon.....	5
5.3	Variabel lønn (STI – Short term incentives).....	5
5.4	Langtidsinsentiv (LTI – Long term incentives).....	5
5.5	Andre ytelser.....	5
6	Nærmere om variabel lønn	5
6.1	Statkrafts strategiske tilnærming.....	6
6.2	Levere ren fleksibilitet – med vannkraft som fundament.....	6
6.3	Øke veksten innen solkraft, vindkraft, havvind og batterilagring.....	6
6.4	Tilby grønne markedsløsninger til kunder.....	6
6.5	Skalere nye grønne energiteknologier.....	6
6.6	2024 mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen.....	10
7	Forebygging av utilsiktede fordeler og eventuell tilbakebetaling	19
8	Pensjonsordninger	19
9	Oppsigelsestid	20
10	Stillingsendringsavtaler	20
11	Etterlønsordninger	20
12	Beslutningsprosess for etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene	21
13	Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte	21
14	Avvik fra retningslinjene	21
15	Endringer i retningslinjer	21

1 Innledning

Statkraft AS/SF (Statkraft) har utarbeidet retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som fremmer åpenhet om vilkårene rundt lederlønninger og som sikrer god forankring av godtgjørelsesordningene i selskapet. Statkraft er ikke underlagt allmennaksjeloven § 6-16a om retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper. Vedtektene for Statkraft AS/SF angir imidlertid at Statkraft skal følge kravene i allmennaksjeloven § 6-16a om å ha retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

Retningslinjene er utarbeidet i henhold til Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Statkraft følger «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel», som fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022. Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år.

Ledende personer omfattet av disse retningslinjene er konsernsjef i Statkraft og øvrige medlemmer av konsernledelsen. Retningslinjene omfatter også godtgjørelse til styret i Statkraft AS/SF. Prinsippene i disse retningslinjene vedrørende fastsettelse av godtgjørelse og rammer for variabel godtgjørelse og pensjonsordninger skal på alle vesentlige punkter også gjelde for medlemmer av ledelsen i Statkrafts heleide datterselskaper i Norge. I norske datterselskaper hvor Statkraft eier mindre enn 100 prosent, skal Statkrafts representanter i styret fremme disse prinsippene i styrets behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende personer. Prinsippene gjelder også for ledere i heleide datterselskaper utenfor Norge, i den grad det er hensiktsmessig.

2 Om Statkraft

Statkraft er et heleid statlig selskap. Det overordnede målet med statens eierskap er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. Statens begrunnelse for eierskapet i Statkraft er å eie norske vannkraftressurser og opprettholde et ledende energiselskap med hovedkontorfunksjoner i Norge.

Statkraft er Europas største produsent av fornybar energi og en stor aktør innenfor energihandel i Europa. Selskapet har også

produksjons- og handelsvirksomhet i utvalgte markeder i Asia og Sør-Amerika. Det vesentligste av Statkrafts virksomhet er i Norge gjennom den norske vannkraftvirksomheten, men selskapet har også omfattende virksomhet i andre land, knyttet til sol-, vind- og vannkraft. Statkraft utvikler også ny industrivirksomhet, knyttet til forretningsmuligheter skapt av behovet for å redusere klimagassutslippene.

3 Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse

For å nå statens overordnede målsetninger med eierskapet er det nødvendig å tiltrekke seg høykompetent arbeidskraft på alle nivåer i organisasjonen. Statkraft har behov for kompetanse på et bredt område innen både tekniske og administrative områder, og man er avhengig av å tiltrekke seg personer som er attraktive for andre virksomheter, innenfor både kraftsektoren og andre næringer. De siste årene har man sett sterk vekst i investeringsnivået innen fornybar energi, med påfølgende vekst i etterspørselen etter kompetanse. Statkraft har utviklet over tid. For å kunne nå de overordnede målene med selskapet er det derfor nødvendig at Statkraft kan tilby konkurransedyktige betingelser. Statkraft skal vektlegge moderasjon i lønnsfastsettelsen, og ikke være lønnsledende.

Selskapets prinsipper for godtgjørelse er utformet for å ivareta og sikre Statkrafts forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Ved fastsettelse av og justering av lønn i ledende stillinger i Statkraft skal man også se hen til utviklingen for øvrige stillinger i selskapet. For de fleste stillinger i Statkraft fastsettes lønnsnivået gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter. Normalt vil det fremforhandlede lønnsoppjøret (prosentvis økning) benyttes for ledende stillinger, i tillegg vil den gjennomsnittlige lønnsjusteringen for øvrige ansatte (kronebeløp) benyttes som et datapunkt.

4 Godtgjørelse til styret

Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av foretaksmøtet/generalforsamlingen. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg og honoraret dekker både deltagelse i Statkraft SF og Statkraft AS.

Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte. Basert på antall møter og arbeidsmengde fordeles honoraret med 80% for Statkraft AS og 20% for Statkraft SF.



5 Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

Konsernsjefen og konserndirektørene godtgjøres med grunnlønn og variabel lønn. I tillegg kommer pensjonsordning og andre ytelser. Grunnlønn utgjør hovedelementet i godtgjørelsesordningen.

5.1 Grunnlønn

Grunnlønn fastsettes etter en stillings- og markedsvurdering vurdert opp mot Statkrafts prinsipp om å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Det skal legges til grunn anerkjent metodikk for stillings- og markedsvurderinger. Ved fastsettelsen av den årlige reguleringen vektlegges også gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte i konsernet og hensynet til moderasjon.

5.2 Pensjon

Statkraft har i dag en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte, inkludert ledende personer. Denne pensjonsordningen har en øvre grense på 12G. For ansatte med en høyere lønn enn 12G er det etablert en ordning med tilleggslønn som kan brukes til privat pensjonssparing. Tilleggslønnen er satt til 18 prosent av ordinær lønn over 12G. Se under for detaljer om pensjonsordninger.

5.3 Variabel lønn (STI – Short term incentives)

Selskapet har i tillegg til grunnlønn en ordning for variabel godtgjørelse av ledende personer basert på nøkkelindikatorer for resultatoppnåelse og individuelle mål. Formålet er å sikre god drift og håndtere risikoer for å oppnå målene i strategien. Flere detaljer knyttet til variabel lønn gis under.

5.4 Langtidsinsentiv (LTI – Long term incentives)

Det foreligger ikke langtidsinsentiver for Statkrafts konsernledelse. Langtidsinsentiver for ledere i børsnoterte datterselskaper i konsernet kan fra 2024 også inkludere aksjer i det aktuelle datterselskapet. Slike ordninger skal da innrettes slik at de bidrar til å understøtte det børsnoterte datterselskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde ledelsen i selskapet og sørge for at ledelsens interesser samsvarer med aksjonærenes interesser gjennom aksjeeierskap. Maksimalt potensial for slike ordninger skal ikke overstige 30 prosent av grunnlønn.

5.5 Andre ytelser

Andre variable elementer inkluderer ordninger for bilgodtgjørelse, aviser, forsikringer, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder.

6 Nærmere om variabel lønn

Statkraft har innført en resultatstyringsprosess for å sikre en klar forbindelse mellom konsernets overordnede strategiske plattform og definerte mål. Resultatene rapporteres og følges opp gjennom nøkkelindikatorer for resultatoppnåelse (måltall) i konsernmålekortet. Nøkkelindikatorene er basert på de mest relevante verdidrivere og strategiske ambisjoner for konsernet. Målene skal settes slik at ordningen bidrar til å styrke selskapets verdiskaping og oppnå selskapets øvrige målsetninger.

Den variable godtgjørelsen for ledende personer kan utgjøre inntil 25 prosent av den enkeltes grunnlønn og fastsettes på grunnlag av en vurdering av oppnåelse av mål som er fastsatt for den enkelte ansatte.

I det videre følger en kort beskrivelse av Statkrafts langsiktige, strategiske mål, samt aktuelle måltallskategorier og målsetninger for 2024 som benyttes i vurderingen av variabel godtgjørelse for ledende personer. Mål for variabel godtgjørelse er individuelle og vektet i henhold til den enkeltes ansvarsområde.

Statkrafts strategi er et svar på endrede markeder. Vi skal ha lønnsomme virksomheter i markedene der vi allerede er til stede. Det oppnår vi ved å finne og ta vare på de beste mulighetene innen fornybar energi i hvert land og på tvers av teknologier.

6.1 Statkrafts strategiske tilnærming

Statkraft oppdaterte i 2022 strategien med horisont frem til 2030. Den oppdaterte strategien er en videreføring av den strategiske retningen fra tidligere, men med en betydelig styrket vekstambisjon på tvers av aktiviteter og geografier. For å levere på den nye strategien vil Statkraft ha en markedscentrisk tilnærming. Dette betyr at konsernets dype markedsforståelse innenfor sitt definerte geografiske område benyttes til å finne og utvikle de mest lønnsomme mulighetene som egner seg best i hvert enkelt marked, på tvers av teknologier. Statkraft skal utvikle, kjøpe, eie og drifte fornybar kraftproduksjon og andre grønne teknologier, og tilby kundene de beste energiløsningene på veien mot fremtidens nullutslippssamfunn. Statkrafts strategi bygger på fire strategiske pilarer som angitt nedenfor.

6.2 Levere ren fleksibilitet – med vannkraft som fundament

Behovet for fleksibilitet i energimarkedet øker. Dette gir et unikt utgangspunkt for en kraftprodusent med store vannmagasiner kombinert med solid markedskompetanse. Statkraft vil optimalisere og utvide konsernets vannkraftportefølje gjennom oppgraderinger, optimal drift og langsiktige industrikontrakter. Det planlegges årlige reinvesteringer på om lag 3 milliarder kroner for norsk og svensk vannkraft de kommende årene. I Norge planlegger Statkraft også å utvide kapasiteten gjennom effektoppgraderinger og har som mål å igangsette minst fem større nye prosjekter innen 2030. Utenfor Norden vil Statkraft fortsette å maksimere den langsiktige verdien av eksisterende kraftverk, og vil vurdere muligheter for å utvide porteføljen. De to prosjektene som nå er under bygging, Los Lagos i Chile og Tidong i India, er eksempler på dette.

6.3 Øke veksten innen solkraft, vindkraft, havvind og batterilagring

Sol- og vindkraft på land er de rimeligste teknologiene for ny kraftproduksjon og det forventes stor vekst innenfor disse teknologiene i alle markeder hvor Statkraft opererer. Statkraft vil intensivere rollen som utvikler av vind- og solkraft med mål om en årlig vekstrate på 2,5 til 3 GW per år innen 2025 og 4 GW innen 2030. Fremover har Statkraft en ambisjon om å utvide verdikjeden gjennom posisjonering innen sol- og landbasert vind, fra å være hovedsakelig fokusert på utvikling og salg, til også mer langsiktig eierskap i de vind- og solkraftverkene som utvikles. Ved å benytte den unike markedskompetansen vil Statkraft øke verdien ved å sikre inntektsstrømmer gjennom auksjoner og kraftsalgsavtaler. Statkraft har også som ambisjon å ta en industriell rolle innen havvind i Nordsjøen og Irland, både som utvikler, deleier og ledende operatør i driftsfasen av havindanlegg.

6.4 Tilby grønne markeds løsninger til kunder

Energimarkedene blir stadig mer komplekse og med økt usikkerhet. Samtidig krever kundene mer grønn strømforsyning og skreddersydde energiløsninger. Statkrafts markedsoperasjoner er basert på markedsledende energidisponering og sikring av inntekter fra egne eiendeler. Statkrafts ambisjon er å være en ledende leverandør av markeds løsninger i Europa med betydelig global rekkevidde. Fremover vil Statkraft fortsette å vokse og styrke markedsaktivitetene. Selskapet vil maksimere verdien av egne og kundenes kraftverksporteføljer gjennom energidisponering og forvaltning. Statkraft vil utvide handelen med energiprodukter og øke volumene innen oppstrømskraftsalgsavtaler og strukturert grønn energiforsyning. Selskapet vil også fortsette å vokse innenfor proprietær handel.

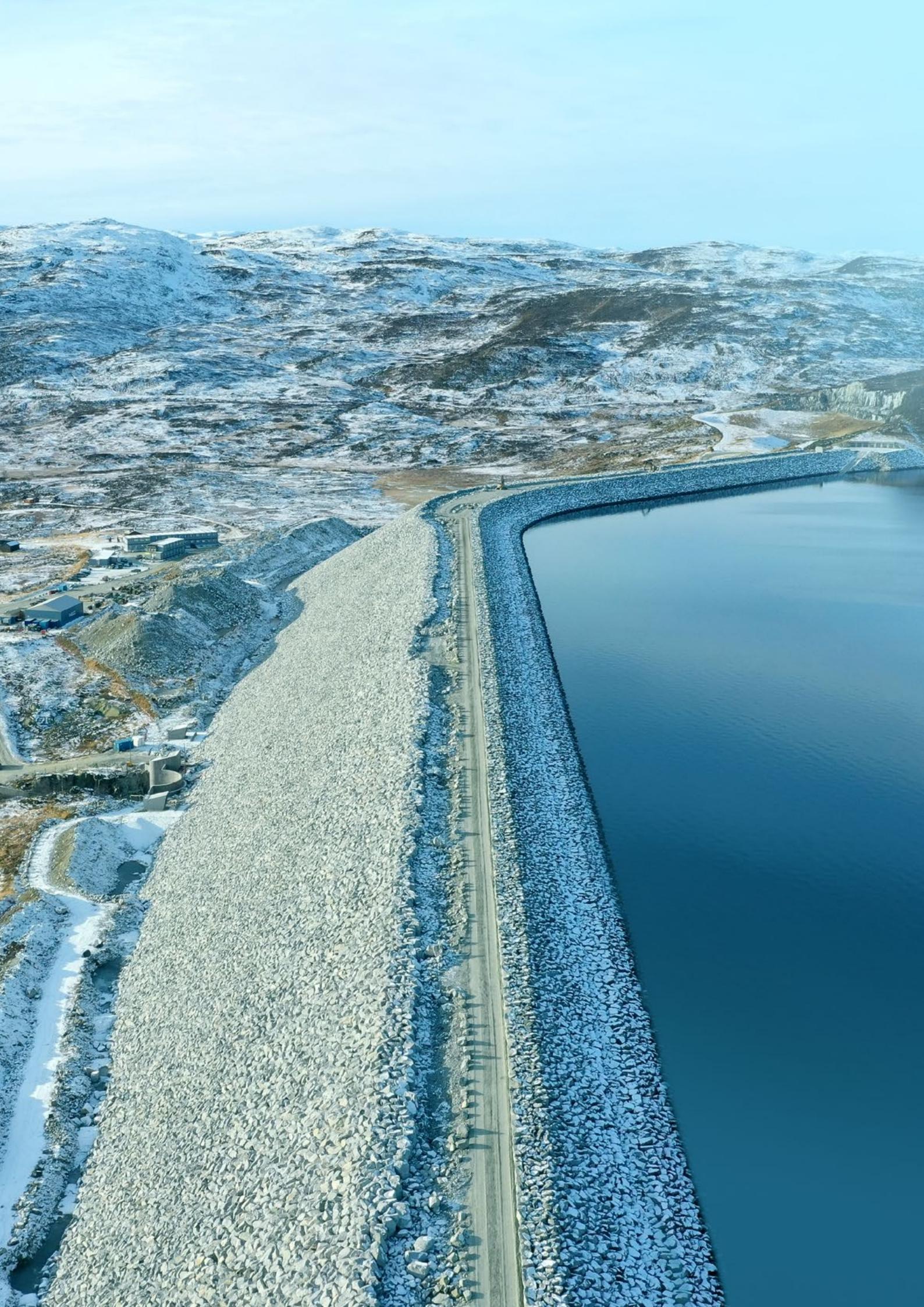
Den største delen av Statkrafts markedsoperasjoner er knyttet til nordisk vannkraft, hvor en betydelig andel av produksjonen er sikret med langsiktige kraftsalgsavtaler (PSA) med kunder. I tillegg til bilaterale fysiske kontrakter har Statkraft en finansiell risikoreduksjonsportefølje som inngår finansielle kontrakter, stort sett forwards og futures, for å sikre prisene på et visst volum av fremtidig spotsalg.

6.5 Skalere nye grønne energiteknologier

Nye grønne energiteknologier vil spille en viktig rolle i fremtidens nullutslippssamfunn. Statkraft har riktig kompetanse og utgangspunkt for å bygge posisjoner i flere av disse teknologiene, og dermed ta del i denne forventede veksten og bygge nye verdiskapende virksomheter over tid. For tiden er de viktigste initiativene og ambisjonene å:

- Bli en ledende aktør innen grønt hydrogen i Norge og Sverige og etablere en industriell posisjon i andre utvalgte Statkraft-markeder – utvikle 2 GW innen 2030.
- Gjennom elbilladevirksomheten Mer, bli en ledende europeisk fullservice elbilladeleverandør.
- Bygge en ledende posisjon innen biodrivstoff i Norge og Sverige, og starte med biodieselproduksjon fra restråstoff gjennom felleskontrollert virksomhet med svenske Södra.
- Utvikle og skalere muligheter for å bygge nye verdiskapende virksomheter over tid.
- Fortsette vekst og utvikling av fjernvarmevirksomheten, inkludert realisering av karbonfangst og -lagring (CCS).

Statkraft søker kontinuerlig etter nye muligheter hvor eksisterende kompetanse og portefølje kan gi et konkurransefortrinn.



Tabell 1: 2030 ambisjoner, måltallskategorier og strategiske mål for 2024

Tabellen viser sammenhengen mellom Statkrafts langsiktige, strategiske mål og målsettinger for året 2024.

2030 ambisjoner	Måltallskategorier	Strategiske mål 2024
<p>Mennesker, miljø og bærekraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen alvorlige skader Ingen alvorlige brudd på leveregler Redusere klimagassutslippene (scope 1 og 2) med 7 % g CO₂e/kWh Kjønnsbalanse (40/60) på tvers av organisasjonen innen 2030 målt for alle lederstillinger 	<p>1 Mennesker og miljø indikatorer</p> <p>Innenfor denne kategorien følger Statkraft opp at rettslige, miljømessige, sosiale og etiske standarder i industrien følges. Hovedfokus er på helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko for ansatte og reduksjon av negativ miljøvirkning. Felles helse- og sikkerhetsmål er inkludert for alle ledende personer. Kategorien fokuserer videre på strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonen i samsvar med selskapets behov.</p>	<p>Sikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Målet gjelder for både konsernsjefen og konserndirektørene. Konsernsjef måles på TRI-rate for konsernet, den enkelte konserndirektør måles på TRI-rate for eget ansvarsområde. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet, uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer. <p>Individuelle strategiske mål</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor den enkeltes ansvarsområde. Konsernsjefen vurderes for dette området blant annet spesielt på eksternt omdømme og konsernsjefens omdømmebyggende engasjement. Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.
<p>Verdiskaping i eksisterende virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Når etterspørselen etter kraft er stor vil normalt prisene i spotmarkedet være relativt høye. Statkrafts evne til å produsere kraft på tidspunkter der samfunnsbehovet er størst måles derfor ved å sammenlikne oppnådde priser med gjennomsnittlig markedspris. Målet er at den nordiske vannkraftporteføljen skal oppnå en slik prismargin på minimum 3,5%. Driftskostnad på 12,7 øre/kWh for nordisk vannkraft for 2023 Ledende leverandør av grønne markedsløsninger i Europa, med betydelig global rekkevidde. 	<p>2 Finansielle indikatorer</p> <p>Statkrafts finansielle resultater fra markedsaktiviteter måles ved hjelp av måltall for lønnsomhet, der Statkrafts merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter måles mot markedet. Hovedfokuset er på å øke verdiskapingen for Statkraft, fastsatt ved hjelp av forskjellige måltall med strekksmål.</p>	<p>Markedsoperasjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. <p>Norsk vannkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. <p>Nordisk vannkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norden, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på nordisk kraft. <p>Verdiøkning av prosjektportefølje for Norden, Europa og Internasjonalt</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiøkning av prosjektporteføljen for nordiske, europeiske og internasjonale prosjekter. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier i milliarder NOK. <p>Individuelle finansielle mål</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter aktiviteter innenfor den enkeltes ansvarsområde som understøtter og bidrar til å øke finansiell verdiskaping for Statkraft, herunder eksempelvis Performance Management og Group Risk. Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.

Tabellen fortsetter på neste side.

2030 ambisjoner

Måltallskategorier

Strategiske mål 2024

Drift

- Effektiv drift av energi-ressursene, og opprettholdelse av vår sterke posisjon som det største vannkraftselskapet i Europa og en vesentlig aktør i Sør-Amerika og India – med investeringer i minst fem større prosjekter i Norge innen 2030.
- Være blant de tre mest lønnsomme og kundeorienterte fjernvarmeaktørene i Norge og Sverige.

3 Driftsrelaterte indikatorer

Flere måltall benyttes for å følge opp de operasjonelle aktivitetene. Statkraft måler kraftverkernes nyttejusterte tilgjengelighet, dvs. i hvilken grad selskapets kraftverk er tilgjengelige når det er mest lønnsomt å produsere. Statkraft følger også opp kostnader ved å måle utvikling i kostnadsbasen. Også for disse indikatorene er hovedfokus å øke verdiskapingen for Statkraft; målt ved hjelp av forskjellige måltall med strekksmål.

Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft

- Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle nordiske vannkraftverk.
- Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.

Totalkostnad ved drift for internasjonal kraft

- Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vannkraft.
- Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.

Individuelle driftsrelaterte mål

- Mål og tiltak omfatter aktiviteter innenfor den enkeltes ansvarsområde for god drift av områder som understøtter og bidrar til økt verdiskaping for Statkraft, herunder eksempelvis totalkostnad ved drift for alle teknologier, nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier, IT, drift og vedlikehold av kraftverkene, prosjektutbygging og innkjøp.
- Måloppnåelse vurderes mot tid, kostnad, forbedringsmål og andre definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.

Vekst

- En betydelig utvikler av vind-, solkraft og batteri med en årlig vekstrate på 2,5-3 GW utviklet kapasitet i 2025. Industriell havvindaktør i Nordsjøen og Irland.
- Ledende utvikler av grønt hydrogen og andre grønne teknologier – med utvikling av 2 GW produksjonskapasitet for grønt hydrogen innen 2030.

4 Vekstrelaterte indikatorer

Det benyttes flere måltall for å følge opp både organisk og strukturell vekst. Statkraft følger her opp strategiske vekstmål og relaterte mål for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning, samt strukturelle vekstalternativer og deres modenhet og tidshorisont for implementering. Hovedfokus er på å øke verdiskapingen for Statkraft gjennom god og langsiktig vekst.

Endelige investeringsbeslutninger for sol-, vindkraft og batterilagingsprosjekter i 2024

- Mål og tiltak omfatter endelige investeringsbeslutninger for sol-, vindparker og batterilagring.
- Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte strategiske vekstmål i GW.

Havvind

- Mål og tiltak omfatter strategiske mål for havvind.

Strategiutvikling

- Mål og tiltak omfatter utvikling av konsernets strategi.

Individuelle vekstrelaterte mål

- Mål og tiltak omfatter vekst og aktiviteter innenfor den enkeltes ansvarsområde som understøtter og muliggjør verdiskapende god og langsiktig vekst for Statkraft, herunder eksempelvis strategi, M&A, forretningsutvikling av nye forretningsområder som hydrogen og biodrivstoff, vekst innenfor geografiske markeder og utøvelsen av eierskapsrollen der Statkraft har eierskapsinteresser som en langsiktig industriell aktør.
- Måloppnåelse vurderes mot definerte vekst- og modenhetsmål, samt andre definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.

6.6 2024 mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen.

Nedenfor følger tabeller med oversikt over måltallskategorier og tilhørende individuelle, strategiske mål og målenes relative vekt for 2024. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellene.

Tabell 2: Hovedmål for konsernsjefen – 2024, alle mål er uavhengige av prisnivået på kraft¹

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet. Innslagspunkt er ved TRI-rate bedre enn 4.0 og full bonus oppnås ved TRI-rate 3.0 eller bedre. 	15 %
2 Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	15 %
2 Finansielle indikatorer	Vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponeringen for norsk vannkraft. Dette gir samfunnsmessig optimal disponering av vannet ved at kraften produseres når behovet er størst. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5%. 	10 %
2 Finansielle indikatorer	Verdiøkning av prosjektportefølje Norden, Europa og Internasjonalt <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiøkning av prosjektporteføljen for nordiske, europeiske og internasjonale prosjekter. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier i milliarder NOK. 	10 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av nordisk vannkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	5 %

¹ Styret vedtok, i styremøte av 6. mai 2024, en justering av hovedmål for konsernsjefen. Justeringen innebærer en høyere vektning av målet «Strategiutvikling», samt å ta ut det tidligere kommuniserte målet om investeringsbeslutninger for sol-, vindkraft og batterilagringsprosjekter i 2024.

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for internasjonal vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vannkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	5 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Havvind <ul style="list-style-type: none"> Måloppnåelse vurderes mot strategiske mål for havvind. Full bonus oppnås ved særskilt høy verdiskapning gjennom utvikling av prosjektporteføljen for havvind. 	5 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strategiutvikling <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter utviklingen av konsernets strategi. Måloppnåelse vurderes av styret. 	25 %
1 Mennesker og miljø indikatorer	Omdømme <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak for å beholde selskapets eksterne omdømme. Måloppnåelse er gjenstand for en helhetsvurdering av styret. 	10 %
Total		100 %

Tabell 3: Hovedmål for konserndirektør Marked – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde. 	25 %
2 Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen; med forhåndsdefinerte lønnsomhetsmål og mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter 	17 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk tilrettelegging og gjennomføring av markedstilgang i alle geografiske markeder. 	10 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	30 %
	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kommersiell strategi med fokus på samarbeid mellom markedsdivisjonen og eiere av produksjonsanlegg. 	3 %
Total		100 %

Tabell 4: Hovedmål for konserndirektør Norden – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde. 	25 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Drift og lønnsomhet for eksisterende kraftverk <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle nordiske produksjonsanlegg (totalkostnad ved drift), nyttejustert tilgjengelighet (optimaliseringsmål for kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere). Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh og forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	20 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> <i>Utøvelsen av eierskapsrollen</i> der Statkraft har eierskapsinteresser som en langsiktig industriell aktør. <i>Drift og vedlikehold som konkurransemessig fortrinn</i>; mål omfatter kvalitet, risikovurderinger, forbedringer og beste praksis innen drift og vedlikehold. 	20 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter; <i>Utvikling</i> av konsernets nordiske vann-, landbasert vind-, og solkraftvirksomhet. <i>Utvikling</i> av konsernets europeiske havvindvirksomhet. 	20 %
	Total	100 %

Tabell 5: Hovedmål for konserndirektør Europa – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde. 	25 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Strategiske prioriteringer; omfatter blant annet nyttejustert tilgjengelighet for anlegg i drift. Konserninnkjøp; forbedringer innen konserninnkjøpsfunksjonen tilpasset Statkrafts vekstplaner. Prosjektutbygging; utbyggingsprosjekter for fornybar energi innenfor målsatt tid og kostnad. 	20 %
	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål omfatter vekst innen europeisk kraft, samt realisert verdiskaping ved COD. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW, samt MEUR for verdiskapingsmålene. Full bonus oppnås ved verdiskaping over et målsatt nivå. 	40 %
Total		100 %

Tabell 6: Hovedmål for konserndirektør Internasjonal – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt	
1	Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	22 %
		<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Målet inkluderer også målsatte nivåer for bærekraft for eget område. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
		Individuelle strategiske mål	25 %
		<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde. 	
2	Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål	33 %
		<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiskaping i den internasjonale porteføljen for prosjekter og initiativ i landene Brasil, Chile, India, Peru og Nepal. 	
3	Driftsrelaterte indikatorer	Drift for alle teknologier	10 %
		<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av produksjonsanlegg, samt nyttejustert tilgjengelighet på produksjonsanleggene. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh og forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål. 	
4	Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	10 %
		<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen internasjonal kraft. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW. 	
Total			100 %

Tabell 7: Hovedmål for konserndirektør Nye energiløsninger – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for bærekraft. 	25 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Fjernvarme; mål og tiltak omfatter porteføljeutvikling for konsernets fjernvarmevirksomhet, inkludert arbeid med karbonfangst. Forretningsutvikling; mål omfatter forretningsutvikling i eksisterende områder som lading, hydrogen og biodrivstoff, samt mål for utvikling av nye forretningsområder mot konsernets 2030 ambisjoner. Måloppnåelse vurderes mot definerte vekstmål og relaterte modenhetsmål for det enkelte området i porteføljen. Full bonus oppnås ved resultater over målsatte nivåer. 	60 %
	Total	100 %

Tabell 8: Hovedmål for konserndirektør Finans og IT – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde. 	25 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter; Cybersikkerhet; styrking av sikkerhet gjennom forebyggende og beskyttende tiltak. CFO drift og leveranser; mål omfatter kvalitet og forbedringer på ESG rapportering og GBS finanstjenester, samt fokus på kvalitet og kapasitet tilpasset selskapets vekstagenda med særskilt fokus på kapasitet og skalerbarhet på leverte tjenester. Likviditetsstyring; i samarbeid med Markedsoperasjoner. Performance management; forbedringsmål relatert til integrerte målekort, analyse og verddivurderinger av konsernets portefølje 	55 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Strategirealisering; aktiv støtte til forretningen gjennom gode investeringsbeslutninger, M&A-prosjekter, integrasjonsaktiviteter og håndtering av legale strukturer. 	5 %
Total		100 %

Tabell 9: Hovedmål for konserndirektør Konsernstaber – 2024

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	15 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Helse, miljø og sikkerhet; forbedringsmål innen konsernets HMS-, beredskap- og sikkerhetsområder. Bærekraft, oppfølging og etterlevelse; lede konsernets bærekraftsagenda og forbedre selskapets prestasjoner på området, samt sikre etterlevelse, oppfølging og rapportering. Kommunikasjon og markedsføring; mål for styrking av Statkrafts posisjon og synlighet for å understøtte selskapets overordnede forretningsstrategi og ambisjon. HR; konsolidering av konsernets nye oppsett for HR, herunder robusthet og effektivitet, samt mål for leder- og talentutvikling, employer branding og rekruttering. 	62,5 %
3 Driftsrelaterte indikatorer	Lange prisbaner <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter leveranse og forbedringer av lange prisbaner og tilhørende analyser som grunnlag for selskapets markedssyn. Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering. 	5 %
	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter; Politikk og eierskap; mål for forbedring av Statkrafts posisjon i Norge, samt håndtering av risiko og muligheter innenfor EU. 	7,5 %
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strategiutvikling <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter utviklingen av konsernets strategi Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering 	10 %
	Total	100 %

For konsernsjefen og konserndirektørene defineres hvert enkelt delmål ut fra tre nivåer:

- Forventet nivå; resultater i overensstemmelse med slik måloppnåelse reflekterer forventet leveranse og belønnes ikke med variabel godtgjørelse.
- Ambisiøst mål; definert resultat over forventet nivå som utgjør 75 prosent måloppnåelse.
- Fremragende; definert resultat godt over forventet nivå som utgjør 100 prosent måloppnåelse.

For det enkelte mål skal det brukes tydelige kvantitative indikatorer eller lages en tydelig beskrivelse som gir grunnlag for kvalitativ vurdering av måloppnåelsen. Mål skal settes slik at de gi uttrykk for kontinuerlig forbedring av prestasjoner. Alle mål skal understøttes av planer og tiltak.

På grunnlag av måloppnåelse for det enkelte delmål og dets vektning beregnes en samlet måloppnåelse for den enkelte ansatte. Denne samlede måloppnåelsen angir hvor stor andel av det samlede potensialet på 25 prosent av grunnlønn som det enkelte medlem i konsernledelsen oppnår. Ved fastsettelse av den samlede variable lønnen kan det under særskilte omstendigheter gjøres en overordnet skjønnsmessig vurdering.

Utbetaling av variabel lønn vil være betinget av at de ansatte er ansatt på tidspunktet for betaling. Unntak fra denne hovedregelen kan gjøres dersom fratredelsen skyldes andre forhold enn den ansattes egen oppsigelse.

7 Forebygging av utilsiktede fordeler og eventuell tilbakebetaling

Dersom en ledende ansatt med variabel godtgjørelse i kraft av sin stilling har

- handlet uredelig eller uærlig,
- begått eller medvirket til økonomisk kriminalitet,
- begått vesentlig brudd på Statkrafts etiske retningslinjer,
- foretatt en handling som har vesentlig skadet omdømmet til Statkraft AS eller et datterselskap; eller
- på annen måte vesentlig misligholdt sine forpliktelser etter arbeidsavtalen,

kan styret beslutte at vedkommende skal miste hele eller deler av eventuelle rettigheter til ytelser fra de variable ordningene. Dersom en ledende ansatt eventuelt har fått utbetalt variabel godtgjørelse før forhold som nevnt ovenfor avdekkes, kan styret beslutte at hele eller deler av variabel godtgjørelse som er utbetalt skal tilbakebetales.

8 Pensjonsordninger

Statkraft har i dag en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte, inkludert ledende personer. Ved nyansettelser i ledende stillinger skal denne legges til grunn. Denne pensjonsordningen har en øvre grense på 12G. For ansatte med en høyere lønn enn 12G er det etablert en ordning med tilleggslønn. Tilleggslønnen er satt til 18 prosent av ordinær lønn over 12G og betales som grunnlønn. Det er også etablert en kollektiv uføredekning knyttet til lønn over 12G. Både tilleggslønn og kollektiv uføredekning over 12G er gjeldende for alle ansatte.

Enkelte ledende ansatte har i sine arbeidsavtaler avtaler om pensjon som skriver seg fra pensjonsordninger som nå er lukket. Disse vil bli avsluttet når ansettelsesforholdet opphører.

Selskapet har en lukket ytelsesbasert pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK), denne ordningen omfatter også enkelte ledende ansatte med ansettelsesdato før 1. januar 2014.

I 2003 etablerte Statkraft en pensjonsordning over driften for inntekt over 12G. Ordningen omfattet alle ansatte med lønn over 12G – inkludert konsernsjef og konserndirektører. Denne ordningen ble i 2012 lukket for nye ansatte. Det er ikke etablert ny alderspensjonsordning for lønn over 12G. Ansatte med lønn over 12G og ansettelsestidspunkt før 30. april 2012 beholdt sine pensjonsavtaler i den lukkede ordningen. Tilknytningen ble også beholdt ved inntreden i konsernledelsen etter internt opprykk. Statkraft endret i 2017 denne praksisen slik at internt opprykk til konsernledelsen fra og med 2018 forutsatte uttreden fra eventuelt medlemskap i lukket ordning for pensjon over 12G.

9 Oppsigelsestid

Gjensidig oppsigelsestid for konsernsjefen er avtalt til 6 måneder. Konserndirektører ansettes på de samme vilkår som øvrige ansatte i konsernet med 3 måneders gjensidig oppsigelsestid. Ved mer enn 2 års ansettelsestid er arbeidsgivers oppsigelsestid på 6 måneder. Disse bestemmelsene er reflektert i alle arbeidsavtaler.

I arbeidsavtaler som ble inngått før dette prinsippet ble innført, kan det være andre ordninger. Slike ordninger er beskrevet nedenfor.

10 Stillingsendringsavtaler

Selskapet har ingen stillingsendringsavtaler for ledende personer. Førrige konsernsjef hadde avtale om stillingsendring etter fylte 62 år. Denne avtalen ble benyttet med virkning fra 1. april, 2024. En stillingsendringsavtale er avtale om at det på ethvert tidspunkt etter at den ansatte har fylt 62 år, foreligger en gjensidig rett for den ansatte eller selskapet til å be om, eller bli bedt om, å fratruke direktørstillingen uten nærmere begrunnelse. Gjør en av partene denne retten gjeldende, skal den ansatte tilbys en annen stilling med en lønn på 75 prosent av direktørlønnen – og en arbeidstid på inntil 50 prosent frem til avtalt pensjonsalder. Lederlønnspolitikken er endret og ordningen er lukket for nye ansatte.

11 Etterlønnordninger

Selskapet har ingen avtale om etterlønn for ledende personer, og oppsigelsestid for disse er som beskrevet i retningslinjenes punkt om oppsigelsestid.

12 Beslutningsprosess for etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene

Styret i Statkraft har opprettet et kompensasjonsutvalg. Utvalgets plikter inkluderer å utarbeide prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte og forberede styrets beslutning om forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i henhold til Allmennaksjeloven § 6-16 a. Besluttede retningslinjer skal være gjeldende inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen.

Kompensasjonsutvalgets medlemmer er uavhengige i forhold til konsernledelsen.

13 Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte

Godtgjørelse til konsernsjef, både faste og variable elementer, skal besluttes av styret. Godtgjørelse til andre ledende personer skal besluttes av konsernsjefen etter konsultasjon med styret. Konsernsjef deltar ikke i styrets fastsettelse av konsernsjefens godtgjørelse.

14 Avvik fra retningslinjene

Styret kan beslutte å midlertidig fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets og konsernets økonomiske levedyktighet.

Som nevnt ovenfor inkluderer kompensasjonsutvalgets oppgaver å forberede styrets beslutninger i godtgjørelsesspørsmål. Dette vil også gjelde for eventuelle beslutninger om å fravike retningslinjene. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling.

15 Endringer i retningslinjer

Følgende endringer er innført siden forrige versjon av retningslinjer for godtgjørelse:

- Endringer i retningslinjenes del om pensjonsordninger, stillingsendingsavtaler og etterlønsordninger for å reflektere endringer som følge av endringene i konsernledelsen fra og med 1. april. Ny konsernsjef og dagens konserndirektører er alle omfattet av pensjonsordning begrenset av opptjening opp til 12 G, og ingen i konsernledelsen har avtale om stillingsendring eller etterlønn.
- Øvrige endringer representerer hovedsakelig oppdateringer, herunder eksempelvis tabeller med hovedmål for konserndirektørene oppdatert i henhold til nye mål for 2024



Statkraft AS
Postboks 200 Lilleaker
0216 Oslo
Tel: +47 24 06 70 00

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

www.statkraft.com