



---

# Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Statkraft AS og Statkraft SF



# Innhold

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Innledning</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Om Statkraft</b>  | <b>3</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Godtgjørelse til styret</b>   | <b>4</b>  |
| <b>5</b>  | <b>Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer</b>                         | <b>5</b>  |
| 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         |
| <b>6</b>  | <b>Nærmere om variabel lønn</b>  | <b>5</b>  |
| 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       | 2023 mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen                                | 10        |
| <b>7</b>  | <b>Forebygging av utilsiktede fordeler og eventuell tilbakebetaling</b>                    | <b>19</b> |
| <b>8</b>  | <b>Pensjonsordninger</b>   | <b>19</b> |
| <b>9</b>  | <b>Oppsigelsestid</b>  | <b>20</b> |
| <b>10</b> | <b>Stillingsendringsavtaler</b>  | <b>20</b> |
| <b>11</b> | <b>Etterlønsordninger</b>  | <b>20</b> |
| <b>12</b> | <b>Beslutningsprosess for etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene</b> | <b>21</b> |
| <b>13</b> | <b>Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte</b>                                    | <b>21</b> |
| <b>14</b> | <b>Avvik fra retningslinjene</b>   | <b>21</b> |
| <b>15</b> | <b>Endringer i retningslinjer</b>  | <b>21</b> |

# 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 lønnsoppgjøret (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 2023 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 2023 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 har i løpet av 2022 oppdatert strategien og forlenget horisonten fra 2025 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 2023**

Tabellen viser sammenhengen mellom Statkrafts langsiktige, strategiske mål og målsettinger for året 2023.

| 2030 ambisjoner  | Måltallskategorier   | Strategiske mål 2023  |
|--|--|---|
| <p><b>Mennesker, miljø og bærekraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ingen alvorlige skader</li> <li>Ingen alvorlige brudd på leveregler</li> <li>Redusere klimagassutslippene (scope 1 og 2) med 7 % g CO<sub>2</sub>e/kWh</li> <li>Kjønnsbalanse (40/60) på tvers av organisasjonen innen 2030 målt for alle lederstillinger</li> </ul>  | <p><b>1 Mennesker og miljø indikatorer</b></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><b>Sikkerhet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Målet gjelder for både konsernsjefen og konserndirektørene. Konsernsjef måles på TRI-rate for konsernet, den enkelte konserndirektør måles på TRI-rate for eget ansvarsområde.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet, uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer.</li> </ul> <p><b>Individuelle strategiske mål</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor den enkeltes ansvarsområde.</li> <li>Konsernsjefen vurderes for dette området blant annet spesielt på eksternt omdømme og konsernsjefens omdømmebyggende engasjement.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.</li> </ul>   |
| <p><b>Verdiskaping i eksisterende virksomhet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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%.</li> <li>Driftskostnad på 12,7 øre/kWh for nordisk vannkraft for 2023</li> <li>Ledende leverandør av grønne markedsløsninger i Europa, med betydelig global rekkevidde.</li> </ul> | <p><b>2 Finansielle indikatorer</b></p> <p>Statkrafts finansielle resultater fra markedsaktiviteter måles ved hjelp av måttall 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 måttall med strekksmål.</p>   | <p><b>Markedsoperasjoner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul> <p><b>Norsk vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen.</li> <li>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.</li> </ul> <p><b>Nordisk vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen.</li> <li>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.</li> </ul> <p><b>Realisert verdiskaping ved COD for gjennomførte europeiske prosjekter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter realisert verdiskaping for gjennomførte europeiske prosjekter når konstruksjonsfasen er sluttført og kommersiell drift starter.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul> <p><b>Individuelle finansielle mål</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.</li> </ul> |

Tabellen fortsetter på neste side.



| 2030 ambisjoner  | Måltallskategorier  | Strategiske mål 2023  |
|--|---|---|
| <p><b>Drift</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv drift av energi-ressursene, og opprettholdelse av vår sterke posisjon som det største vannkraft-selskapet i Europa og en vesentlig aktør i Sør-Amerika og India – med investeringer i minst fem større prosjekter i Norge innen 2030.</li> <li>• Være blant de tre mest lønnsomme og kundeorienterte fjernvarmeaktørene i Norge og Sverige.</li> </ul> | <p><b>3 Driftsrelaterte indikatorer</b></p> <p>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.</p> | <p><b>Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle nordiske vannkraftverk.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.</li> </ul> <hr/> <p><b>Totalkostnad ved drift for internasjonal kraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vannkraft.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.</li> </ul> <hr/> <p><b>Individuelle driftsrelaterte mål</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot tid, kostnad, forbedringsmål og andre definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.</li> </ul>  |
| <p><b>Vekst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Ledende utvikler av grønt hydrogen og andre grønne teknologier – med utvikling av 2 GW produksjonskapasitet for grønt hydrogen innen 2030.</li> </ul>                              | <p><b>4 Vekstrelaterte indikatorer</b></p> <p>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 tidshorison for implementering. Hovedfokus er på å øke verdiskapingen for Statkraft gjennom god og langsiktig vekst.</p>  | <p><b>Vekstrate for sol-, vindkraft og batteri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter konstruksjonsrate for sol-, vindkraft og batteri.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW.</li> </ul> <hr/> <p><b>Brutto vekst i pipeline for sol-, vindkraft og batteri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter brutto vekst i pipeline for sol-, vindkraft og batteri.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW.</li> </ul> <hr/> <p><b>Havvind</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter rettigheter for utvikling av havvind.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske mål for utviklingsrettigheter.</li> </ul> <hr/> <p><b>Vekststrategi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter konsernets vekstmuligheter.</li> </ul> <hr/> <p><b>Individuelle vekstrelaterte mål</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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&amp;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.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot definerte vekst- og modenhetsmål, samt andre definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.</li> </ul> |

## 6.6 2023 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 2023. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellene.

**Tabell 2: Hovedmål for konsernsjefen – 2023, alle mål er uavhengige av prisnivået på kraft**

| Måltallskategori                 | Strategiske mål  | Vekt |
|----------------------------------|--|------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <p><b>Sikkerhet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet.</li> <li>Innslagspunkt er ved TRI-rate bedre enn 4.0 og full bonus oppnås ved TRI-rate 3.0 eller bedre.</li> </ul>   | 15 % |
| 2 Finansielle indikatorer        | <p><b>Markedsoperasjoner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul>  | 14 % |
| 2 Finansielle indikatorer        | <p><b>Vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Merverdi fra energidisponeringen for norsk vannkraft. Dette gir samfunnsmessig optimal disponering av vannet ved at kraften produseres når behovet er størst.</li> <li>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.</li> <li>Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5%</li> </ul> | 9 %  |
| 2 Finansielle indikatorer        | <p><b>Realisert verdiskapning ved COD for gjennomførte europeiske prosjekter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter realisert verdiskapning for gjennomførte europeiske prosjekter når konstruksjonsfasen er sluttført og kommersiell drift starter.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul>  | 8 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <p><b>Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av nordisk vannkraft.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh</li> </ul>  | 5 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <p><b>Totalkostnad ved drift for internasjonal vannkraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vannkraft.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh</li> </ul>  | 4 %  |

Tabellen fortsetter på neste side.

| Måltallskategori                 | Strategiske mål   | Vekt         |
|----------------------------------|---|--------------|
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Vekstrate for sol-, vindkraft og batteri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter konstruksjonsrate for sol-, vindkraft og batteri.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW.</li> <li>• Full bonus oppnås ved konstruksjonsrate over et målsatt nivå.</li> </ul>                    | 9 %          |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Brutto vekst i pipeline for sol-, vindkraft og batteri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter brutto vekst i pipeline for sol-, vindkraft og batteri.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW.</li> <li>• Full bonus oppnås ved vekst i pipeline over et målsatt nivå.</li> </ul> | 9 %          |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Havvind</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter rettigheter for utvikling av havvind.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes mot strategiske mål for utviklingsrettigheter.</li> <li>• Full bonus oppnås ved sikrede utviklingsrettigheter over et målsatt nivå.</li> </ul>  | 10 %         |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Vekststrategi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak omfatter konsernets vekstmuligheter.</li> <li>• Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.</li> </ul>   | 10 %         |
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Omdømme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål og tiltak for å beholde selskapets sterke eksterne omdømme i Norge gjennom kraftpriskrisen.</li> <li>• Måloppnåelse vurderes diskresjonært og styret vektlegger blant annet konsernsjefens omdømmebyggende engasjement.</li> </ul>  | 7 %          |
| <b>Total</b>                     |   | <b>100 %</b> |

Tabell 3: Hovedmål for konserndirektør Marked – 2023

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

**Tabell 4: Hovedmål for konserndirektør Norden – 2023**

| Måltallskategori                 | Strategiske mål   | Vekt  |
|----------------------------------|---|-------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul>                                | 15 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde.</li> </ul>  | 25 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Drift og lønnsomhet for eksisterende kraftverk</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh og forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål</li> </ul> | 20 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Drift og vedlikehold som konkurransemessig fortrinn</i>; mål omfatter kvalitet, risikovurderinger, forbedringer og beste praksis innen drift og vedlikehold.</li> </ul>   | 10 %  |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Individuelle vekstrelaterte mål</b> <p>Mål og tiltak omfatter;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>utøvelsen av eierskapsrollen</i> der Statkraft har eierskapsinteresser som en langsiktig industriell aktør.</li> <li><i>porteføljeutvikling</i> for konsernets nordiske vann-, landvind-, og solkraftvirksomhet.</li> <li><i>porteføljeutvikling</i> for konsernets europeiske havvindvirksomhet.</li> </ul>  | 30 %  |
| <b>Total</b>                     |   | 100 % |

Tabell 5: Hovedmål for konserndirektør Europa – 2023

| Måltallskategori                 | Strategiske mål   | Vekt  |
|----------------------------------|---|-------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul>  | 15 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for bærekraft.</li> </ul>   | 30 %  |
| 2 Finansielle indikatorer        | <b>Realisert verdiskaping ved COD for gjennomførte europeiske prosjekter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter realisert verdiskaping for gjennomførte europeiske prosjekter når konstruksjonsfasen er sluttført og kommersiell drift starter.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul>  | 10 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Verdiskaping i vekstporteføljen</i>; måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.</li> </ul>   | 10 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Individuelle driftsrelaterte mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Strategiske prioriteringer</i>; omfatter blant annet struktur for drift og vedlikehold av europeiske produksjonsanlegg, utvidelser av eksisterende anlegg, samt effektivisering og digitalisering av beslutnings- og rapporteringsprosesser.</li> <li><i>Konserninnkjøp</i>; forbedringer innen konserninnkjøpsfunksjonen, herunder også en videreutvikling av funksjonen tilpasset Statkrafts vekstplaner.</li> <li><i>Prosjektutbygging</i>; utbyggingsprosjekter for fornybar energi, og tilhørende mål for tid og kostnad for alle prosjekter, samt en videreutvikling av funksjonen tilpasset Statkrafts vekstplaner.</li> </ul> | 15 %  |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Brutto vekst i pipeline for europeisk kraft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter brutto vekst i pipeline for europeisk kraft.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW.</li> <li>Full bonus oppnås ved vekst i pipeline over et målsatt nivå.</li> </ul>   | 10 %  |
|                                  | <b>Individuelle vekstrelaterte mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål omfatter vekst innen europeisk kraft</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning.</li> <li>Full bonus oppnås ved investeringsbeslutninger over et målsatt nivå.</li> </ul>  | 10 %  |
| <b>Total</b>                     |   | 100 % |

**Tabell 6: Hovedmål for konserndirektør Internasjonal – 2023**

| Måltallskategori                 | Strategiske mål  | Vekt  |
|----------------------------------|--|-------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul> | 15 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for bærekraft.</li> </ul>  | 37 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Drift for alle teknologier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av produksjonsanlegg, samt nyttejustert tilgjengelighet på produksjonsanleggene.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh og forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål.</li> </ul>  | 10 %  |
|                                  | <b>Vekststrategi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter forretningsområdets vekstmuligheter.</li> <li>Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.</li> </ul>   | 8 %   |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Individuelle vekstrelaterte mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vekst innenfor geografiske markeder;</b> vekstmål for landene Brasil, Chile, Peru og India. Måloppnåelse vurderes mot definerte vekst- og forbedringsmål for det enkelte land.</li> <li><b>Nepal;</b> mål og tiltak omfatter selskapets virksomhet i Nepal.</li> </ul>  | 30 %  |
|                                  | <b>Total</b>   | 100 % |

Tabell 7: Hovedmål for konserndirektør Nye energiløsninger – 2023

| Måltallskategori | Strategiske mål                | Vekt   |       |
|------------------|--------------------------------|--|-------|
| 1                | Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b>   | 15 %  |
|                  |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul>  |       |
|                  |                                | <b>Individuelle strategiske mål</b>  | 25 %  |
|                  |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for bærekraft.</li> </ul>  |       |
| 3                | Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Individuelle driftsrelaterte mål</b>  | 5 %   |
|                  |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Nye forretningsområder</i>; mål omfatter modenhetsvurderinger for nye konsepter, samt FoU strategier for hydrogen og havvind.</li> </ul>   |       |
| 4                | Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Individuelle vekstrelaterte mål</b>   | 55 %  |
|                  |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Fjernvarme</i>; mål og tiltak omfatter porteføljeutvikling for konsernets fjernvarmevirksomhet.</li> <li><i>Forretningsutvikling</i>; mål omfatter forretningsutvikling av nye områder, herunder lading, hydrogen, biodrivstoff og konsernets venture virksomhet.</li> <li>Måloppnåelse vurderes mot definerte vekstmål og relaterte modenhetsmål for det enkelte satsingsområde.</li> <li>Full bonus oppnås ved resultater over målsatte nivåer.</li> </ul> |       |
|                  |                                | <b>Total</b>   | 100 % |



**Tabell 8: Hovedmål for konserndirektør Finans og IT – 2023**

| Måltallskategori                 | Strategiske mål  | Vekt  |
|----------------------------------|--|-------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul>   | 15 %  |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for bærekraft.</li> </ul>  | 25 %  |
| 2 Finansielle indikatorer        | <b>Individuelle finansielle mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Performance management;</b> forbedringsmål for kostnadsoppfølging alle områder, også inkludert verdiskaping i vekstporteføljen, samt støtte til selskapets forretningsområder.</li> <li><b>Likviditetsstyring;</b> i samarbeid med Markedsoperasjoner, mål for likviditetsrammer, kontroll, overvåkning og rapportering på likviditetsrammer.</li> <li><b>Risikohåndtering;</b> sikre finansiell kapasitet og effektiv bruk av konsernets investeringskapasitet</li> </ul>   | 20 %  |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Individuelle driftsrelaterte mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CFO drift og leveranser;</b> mål omfatter kvalitet og forbedringer på ESG rapportering og GBS finanstjenester, samt tjenesteleveranser til konsernets nye forretningsområder med fokus på kvalitet og kapasitet tilpasset selskapets vekstagenda.</li> <li><b>Cybersikkerhet;</b> styrking av sikkerhet gjennom forebyggende og beskyttende tiltak.</li> <li><b>Digitalisering;</b> mål omfatter intern bank, risk og performance management system, samt planleggingsverktøy for konsernets og forretningsområdene prosjektportefølje.</li> </ul> | 35 %  |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Individuelle vekstrelaterte mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Strategirealisering;</b> aktiv støtte til operasjonalisering av vekststrategien gjennom gode investeringsbeslutninger, M&amp;A-prosjekter, systemstøtte og retningslinjer for nye virksomheter, samt integrasjonsaktiviteter og håndtering av legale strukturer.</li> </ul>   | 5 %   |
| <b>Total</b>                     |  | 100 % |

Tabell 9: Hovedmål for konserndirektør Konsernstaber – 2023

| Måltallskategori                 | Strategiske mål   | Vekt         |
|----------------------------------|---|--------------|
| 1 Mennesker og miljø indikatorer | <b>Sikkerhet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader.</li> <li>Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet uavhengig av hvilket forretningsområde i konsernet dette måtte oppstå.</li> <li>Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer for eget ansvarsområde.</li> </ul>  | 15 %         |
|                                  | <b>Individuelle strategiske mål</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Helse, miljø og sikkerhet;</b> forbedringsmål innen konsernets HMS og sikkerhetsområder.</li> <li><b>Kommunikasjon og markedsføring;</b> mål for styrking av Statkrafts posisjon og synlighet for å understøtte selskapets overordnede forretningsstrategi og ambisjon.</li> <li><b>Politikk og eierskap;</b> mål for forbedring av Statkrafts posisjon i Norge, samt håndtering av risiko og muligheter innenfor EU.</li> <li><b>HR;</b> konsolidering av konsernets nye oppsett for HR, herunder robusthet og effektivitet, samt mål for leder- og talentutvikling, employer branding og rekruttering.</li> <li><b>Bærekraft, oppfølging og etterlevelse;</b> lede konsernets bærekraftsagenda og forbedre selskapets prestasjoner på området, samt sikre etterlevelse, oppfølging og rapportering.</li> <li><b>Øvrige mål og tiltak</b> omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde</li> </ul> | 75 %         |
| 3 Driftsrelaterte indikatorer    | <b>Lange prisbaner</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter leveranse og forbedringer av lange prisbaner og tilhørende analyser som grunnlag for selskapets markedssyn.</li> <li>Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.</li> </ul>   | 5 %          |
| 4 Vekstrelaterte indikatorer     | <b>Vekststrategi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og tiltak omfatter implementering av selskapets strategi, inkludert risikovurderinger tilknyttet endringer i det geopolitiske landskapet.</li> <li>Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.</li> </ul>  | 5 %          |
| <b>Total</b>                     |   | <b>100 %</b> |

For konsernsjefen 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.
- Strekksmål; definert resultat over forventet nivå som utgjør 50 prosent måloppnåelse.
- Fremragende; definert resultat godt over forventet nivå som utgjør 100 prosent måloppnåelse.

For konserndirektørene defineres hvert enkelt delmål som ambisiøst mål der definert resultat utgjør 75 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 som kan brukes til privat pensjonssparing. Tilleggslønnen er satt til 18 prosent av ordinær lønn over 12G og betales som grunnlønn. Det er også etablert en kollektiv uføredækning knyttet til lønn over 12G. Både tilleggslønn og kollektiv uføredækning 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.

Konsernsjef Christian Rynning-Tønnesen har en pensjonsalder på 67 år med en pensjonsytelse på 66 prosent av årslønnen forutsatt full opptjeningstid på 30 år. De øvrige konserndirektørene har pensjonsalder fra tidligst 65 år.

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

---

Konsernsjef har avtale om stillingsendring etter fylte 62 år. 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 fratre 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

---

Konsernsjef har avtale om etterlønn. Etterlønnordning er avtale om en særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver med kortere frist enn de fastsatte oppsigelsestider. I avtalen fraskriver de ansatte seg rettighetene i arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern. Dersom arbeidsgiver benytter denne oppsigelsesadgangen, har den ansatte rett på et sluttvederlag på inntil 12 månedslønner utover avtalt oppsigelsestid. Beløpet skal utbetales månedlig. Sluttvederlaget skal reduseres etter fastsatte regler dersom arbeidstaker oppbeholder annen inntekt innenfor utbetalingsperioden. Disse avtalene er inngått i henhold til retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i heleide statlige foretak og selskaper av 28. juni 2004. Lederlønnspolitikken er endret og ordningen er lukket for nye ansatte. For øvrige ledende personer er det ingen avtale om etterlønn, og oppsigelsestid er som beskrevet over.

## 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:

- Langtidsinsentiver for ledere i børsnoterte datterselskaper kan fra 2023 inkludere aksjer i disse børsnoterte datterselskaper
- Øvrige endringer representerer hovedsakelig oppdateringer, herunder eksempelvis tabeller med hovedmål for konserndirektørene oppdatert i henhold til nye mål for 2023



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

Besøksadresse:  
Lilleakerveien 6

[www.statkraft.com](http://www.statkraft.com)