

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS og Statkraft SF

Statkraft AS/SF (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 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.

Om Statkraft

Statkraft er et heleid statlig selskap. Det overordnede målet med statens eierskap er høyest mulig avkastning over tid. Statens begrunnelse for eierskapet i Statkraft er å eie norske vannkraftressurser samt opprettholde et ledende teknologi- og industriselskap 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. Tyngdepunktet 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.

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 og ikke være lønnsledende.

Ved fastsettelse av og justering av lønn i ledende stillinger i Statkraft skal man også legge vekt på utviklingen for øvrige stillinger i selskapet. For de fleste stillinger i Statkraft fastsettes lønnsnivået gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter.

Godtgjørelse til styret

Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av 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.

Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

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

Fast lønn

Fastlønn 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.

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 vedrørende pensjonsordninger.

Variabel lønn

Grunnlønnen er den viktigste lønnskomponenten i Statkraft. Selskapet har i tillegg til fastlønn 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.

Andre ytelser

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

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 verdiskapning 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 målsettinger for 2022 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.

En markedsfokusert tilnærming

For å levere på strategien vil Statkraft ha en markedsfokusert tilnærming. Dette betyr at konsernets dype markedsforståelse benyttes til å finne de beste løsningene og produktene tilpasset de enkelte markedenes behov og kundenes etterspørsel. Statkraft vil bygge skala i land hvor konsernet allerede har tilstedeværelse. Statkraft vil eie, utvikle, kjøpe og drifte kraftverk innen fornybar energi i Norden, Europa, Sør-Amerika og India. Statkraft vil også selge eiendeler i markedet hvor dette kan skape verdi. For å styrke posisjonen i de enkelte land vil Statkraft utvide markedsoperasjonene og tilby produkter og tjenester til andre kraftprodusenter og store forbrukere.

Strategiske prioriteringer

Optimalisere og utvide vår vannkraftportefølje

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 2 milliarder kroner for norsk og svensk vannkraft de kommende årene. Statkraft vil også fokusere på å optimalisere og ivareta verdien av vannkraftanleggene utenfor Norden. I tillegg vil vi styrke vår fleksible portefølje gjennom selektive oppkjøp og prosjekter. Utbyggingsprosjektene Los Lagos i Chile og Tidong i India er eksempler på dette.

Intensivere vind- og solkraftutvikling

Statkraft ønsker å være en ledende utvikler av vindkraft og solkraft. Konsernet har et godt utgangspunkt med erfaring fra utvikling av vindkraft og god kompetanse innen markedsaktiviteter. Dette gjør det mulig å sikre ulike typer innteksstrømmer. Kompetansen har blitt ytterligere styrket gjennom oppkjøp av vind- og solkraftutviklingselskaper de siste årene, og Statkraft er nå i stand til å dekke hele livssyklusen innen både vind- og solkraft. Statkraft vil intensivere rollen som utvikler av vind- og solkraft med mål om en årlig vekstrate på 2,5 til 3 GWh per år innen 2025. Konsernet ønsker å ta en rolle i utviklingen av havvind i Norge og ser dette som en mulighet til å bruke eksisterende kompetanse, det vil si vindutvikling, markedskunnskap og erfaring innen drift og vedlikehold, til å ytterligere utvide fornybar kraftproduksjon i dagens markeder. Statkraft vil også bygge på kompetansen innen batteri- og nettstabiliseringstjenester for å møte et økende behov for fleksible løsninger for lagring.

Utvide vår kundevirksomhet

Statkraft vil bruke sin markedskompetanse som konkurransefortrinn i et stadig mer komplekst kraftmarked. Det innebærer å håndtere store kunders behov gjennom hele verdikjeden; fra markedstilgang og prissikring til leveranser av grønn kraft. Statkrafts kundevirksomhet er basert på markedsledende energidisponering og sikring av inntekter fra egne anlegg. Statkraft leverer kraft fra egne anlegg og kraftverk eid av andre produsenter til både industrien og andre kommersielle kunder. Tjenestene er tilpasset kundenes behov, bidrar til å styre deres risikoprofil og hjelper kundene å bli karbonnøytrale. Statkrafts ambisjon er å være en ledende leverandør av markedsløsninger for fornybar energi.

Statkraft vil styrke den ledende rollen konsernet har innen kraftsalgsavtaler, løsninger innen markedsadgang og krafthandel ytterligere. Kundevirksomheten vil utvides ved å utvikle produkter, tjenester og løsninger for egne kraftverk, andre kraftprodusenter og kunder.

Fjernvarmeproduksjon basert på fornybar energi kan bidra til at varme- og kjølesektoren i Europa blir karbonnøytral. Statkrafts fjernvarmeverksamhet utgjør om lag 1 TWh i årlig varmeproduksjon og har et godt utgangspunkt med god lønnsomhet. Statkraft vil fortsette å forbedre kjernevirksomheten og implementere nye vekstinitiativer, og har som mål å være blant de tre mest lønnsomme og kundeorienterte aktørene i Norge og Sverige.

Utvikle nye forretningsmuligheter

Norge og Europa er tidlig ute i det grønne skiftet. Statkraft har derfor mulighet til å opparbeide seg erfaringer fra nye forretningsområder i sine hjemmemarkeder. På bakgrunn av disse erfaringene har Statkraft som mål å utvikle nye og lønnsomme vekstmuligheter med internasjonalt potensiale. Produksjon av grønt hydrogen, biodrivstoff fra restavfall fra skogsdrift, og elbil-ladevirksomheten MER er eksempler på slike initiativ og vekstmuligheter. Statkraft søker kontinuerlig etter nye muligheter hvor eksisterende kompetanse og portefølje kan gi et konkurransefortrinn.

Tabell 1: 2025 ambisjoner, måltallskategorier og strategiske mål for 2022.

Tabellen viser sammenhengen mellom Statkrafts langsiktige, strategiske mål og målsettinger for året 2022.

2025-ambisjoner	Måltallskategorier	Strategiske mål 2022
<p>Mennesker, miljø og bærekraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen alvorlige skader Ingen alvorlige brudd på leveregler Ingen alvorlige miljøhendelser Minst 35% kvinner i topplederstillinger innen 2025 	<p>Kategori 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 organisasjon innenfor den enkeltes ansvarsområde. Konsernsjefen vurderes for dette området blant annet spesielt mot målbare kriterier som mangfold og inkludering, den årlige medarbeider-undersøkelsen, samt 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"> >3,5% høyere realiserte priser enn gjennomsnittlig markedspris for den nordiske vannkraftporteføljen. En ledende tilbyder av markedsløsninger for fornybar energi, med mål om å tredoble volumene i løpet av syv år. 	<p>Kategori 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. Hovedfokus 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>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
<p>Drift</p> <ul style="list-style-type: none"> Effektiv drift av energiressursene, og opprettholdelse av vår sterke posisjon som det største vannkraftselskapet i Europa og en betydelig aktør i Sør-Amerika og India. Være blant de tre mest lønnsomme og kundeorienterte fjernvarmeleverandørene i Norge og Sverige. 	<p>Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer</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>Totalt kostnad ved drift for alle teknologier</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle produksjonsanlegg. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. <p>Nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål. <p>Individuelle driftsrelaterte mål</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 IT, drift og vedlikehold av kraftverkene, prosjekutbygging og innkjøp. Måloppnåelse vurderes mot tid, kostnad, forbedringsmål og andre definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.
<p>Vekst</p> <ul style="list-style-type: none"> Øke kapasiteten innenfor fornybar energi (vann-, vind- og solkraft) med 9 GW vekst innen 2025. En betydelig utvikler av vind- og solkraft med en årlig vekstrate på 2,5-3 GW utviklet kapasitet Utvikler av nye virksomheter i det grønne skiftet ved å ta en industriell posisjon innen grønn hydrogen, fortsette veksten for Mer sin elbil-ladevirksomhet og ytterligere utvikle andre grønne forretningsinitiativ 	<p>Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer</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 tatt 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>Vekst innen vann-, vind- og solkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen Internasjonal kraft, samt Europeisk vind og sol. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er tatt investerings- eller oppkjøpsbeslutning. <p>Strukturell utvikling av konsernet</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter konsernets vekstmuligheter. <p>Individuelle vekstrelaterte mål</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

2022 mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen.

Nedenfor følger tabeller med oversikt over måltalls kategorier og tilhørende individuelle, strategiske mål og målenes relative vekt for 2022. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellene.

Tabell 2: Hovedmål for konsernsjefen – 2022, alle mål er uavhengige av prisnivået på kraft.

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for alle teknologier <ul style="list-style-type: none">Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle produksjonsanlegg.Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.	11%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier <ul style="list-style-type: none">Optimaliseringsmål for kraftverkens tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere.Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål.	11%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner, inkludert dynamisk porteføljevaltning <ul style="list-style-type: none">Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter, inkludert dynamisk porteføljevaltning, målt mot markedet.Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.	12%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Vannkraft <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. Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5%	11%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Vekst innen internasjonal kraft og Europeisk vind- og solkraft <ul style="list-style-type: none">Mål og tiltak omfatter vekst innen Internasjonal kraft, samt Europeisk vind og sol.Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning.Full bonus oppnås ved investeringsbeslutning over et målsatt nivå.	10%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Strukturell utvikling av konsernet <ul style="list-style-type: none">Mål og tiltak omfatter etablering av en solid vekststrategi, inkludert finansiering, for konsernet.Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.	15%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Mennesker og organisasjon <ul style="list-style-type: none">Mål og tiltak omfatter kapasitetsutvikling og en høyt presterende organisasjon for å understøtte god drift og videre vekst.Måloppnåelse relateres til resultater fra målbare kriterier som mangfold og inkludering (mål om score i øverste kvartil på inkluderingsindeks), samt den årlige medarbeider-undersøkelsen (mål om engasjement-score i øverste kvartil), i tillegg til en diskresjonær vurdering.	10%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Omdømme <ul style="list-style-type: none">Mål og tiltak for å beholde selskapets sterke eksterne omdømme i Norge gjennom kraftpriskrisen.Måloppnåelse vurderes diskresjonært og styret vektlegger blant annet konsernsjefens omdømmebyggende engasjement.	5%
Totalt		100%

Tabell 3: Hovedmål for konserndirektør Produksjon og Industrielt eierskap – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for mangfold og inkludering. 	25%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Drift og lønnsomhet for eksisterende kraftverk <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle produksjonsanlegg (totalkostnad ved drift), nyttejustert tilgjengelighet (optimaliseringsmål for kraftverkenes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere), samt driftsmål for fjernvarmevirksomheten (tilgjengelighet, brenselsmiks og kostnadskontroll). Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh og forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	10%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Drift og vedlikehold som konkurransemessig fortrinn; mål omfatter kvalitet, risikovurderinger og forbedringer innen drift og vedlikehold. 	15%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter; utøvelsen av eierskapsrollen der Statkraft har eierskapsinteresser som en langsiktig industriell aktør. porteføljeutvikling for konsernets fjernvarmevirksomhet porteføljeutvikling for konsernets nordiske vannkraftvirksomhet 	35%
Totalt		100%

Tabell 4: Hovedmål for konserndirektør Markedsoperasjoner – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for mangfold og inkludering. 	25%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier 	22%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Dynamisk porteføljeforvaltning <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra dynamisk porteføljeforvaltning målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier 	5%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen; med forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norden Likviditetsstyring; i samarbeid med CFO og mål for rammer, kontroll, overvåkning og rapportering på likviditetsramme 	16%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> IT; konsernets IT-leveranser globalt. Måloppnåelse vurderes mot definerte strategiske drifts- og forbedringsmål. 	5%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Langsiktig verdi av europeisk fleksibel produksjon; forbedringer innen optimalisering av produksjons-porteføljen, markedsanalyser og kommersialisering av vekstmuligheter. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekst- og optimaliseringsmål. Markedstilgang alle teknologier; Mål og tiltak omfatter strategisk tilrettelegging og gjennomføring av markedstilgang i alle geografiske markeder. 	12%
Totalt		100%

Tabell 5: Hovedmål for konserndirektør Europeisk Vind og Sol – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde. 	25%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Strategiske prioriteringer; blant annet modeller for håndtering av økt volum og aktivitet, porteføljestyling og kostnadsoppfølging. Konserninnkjøp; forbedringer innen konserninnkjøpsfunksjonen, herunder også anskaffelser til store prosjekter. Prosjektbygging; utbyggingsprosjekter for fornybar energi, og tilhørende mål for tid og kostnad for alle prosjekter, samt helse og sikkerhetsmål i prosjektgjennomføringen. 	18%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Vekst innen Europeisk vind- og solkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål omfatter vekst innen Europeisk vind- og solkraft. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning. Full bonus oppnås ved investeringsbeslutninger over et målsatt nivå. 	28%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Mål omfatter forretningsutvikling av nye områder, herunder lading, hydrogen og biodrivstoff. Måloppnåelse vurderes mot definerte vekstmål og relaterte modenhetsmål for det enkelte satsingsområde. Full bonus oppnås ved resultater over målsatte nivåer for alle områder. 	14%
Totalt		100%

Tabell 6: Hovedmål for konserndirektør Internasjonal kraft – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for mangfold og inkludering. 	25%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål <ul style="list-style-type: none"> <i>FFO</i>; kontantstrøm fra internasjonal kraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier. 	5%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for alle teknologier <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av produksjonsanlegg. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh 	5%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Totalt utviklet kapasitet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen Internasjonal kraft Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning. Full bonus oppnås ved investeringsbeslutning over et målsatt nivå. 	7%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Vekst innenfor geografiske markeder; vekstmål for landene Albania, Brazil, Chile, Peru og India. Måloppnåelse vurderes mot definerte vekst- og forbedringsmål for det enkelte land. Oppkjøp; vekstmål for internasjonal kraft. Måloppnåelse vurderes mot definerte mål for prosjekter der det er fattet oppkjøpsbeslutning 	43%
Totalt		100%

Tabell 7: Hovedmål for konserndirektør Økonomi og finans – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde, herunder også mål for mangfold og inkludering. 	25%
Kategori 2: Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål <ul style="list-style-type: none"> Performance management; forbedringsmål for kostnadsoppfølging alle områder, inkludert totalkostnader, samt støtte til selskapets forretningsområder. Likviditetsstyring; i samarbeid med Markedsoperasjoner, mål for likviditetsrammer, kontroll, overvåkning og rapportering på likviditetsrammer. 	25%
Kategori 3: Driftsrelaterte indikatorer	Individuelle driftsrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> CFO drift, leveranser og strategistøtte; mål omfatter kvalitet og forbedringer på måneds- og kvartalsrapportering, skattespørsmål og regnskapstjenester, samt eierstyring og selskapsledelse for konsernet. Digitalisering; mål omfatter ny ERP plattform på tid, kostnad og kvalitet, intern bank, risk og performance management system, samt planleggingsverktøy for konsernets og forretningsområdene prosjekt portefølje. 	20%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Vekststrategi og investeringskapasitet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter aktivt bidrag fra CFO for å sikre nødvendig investeringskapasitet i henhold til konsernets vekststrategi. Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering.. 	10%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål <ul style="list-style-type: none"> Strategirealisering; aktiv støtte til operasjonalisering av vekststrategien gjennom gode investeringsbeslutninger, M&A-prosjekter, systemstøtte og retningslinjer for nye virksomheter, samt aktiv styring og oppfølging av investeringskapasitet, forretningsmodeller og kontantstrøm relativt til netto gjeld. 	5%
Totalt		100%

Tabell 8: Hovedmål for konserndirektør Konsernstaber – 2022

Måltallskategori	Strategiske mål 2022	Vekt
Kategori 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%
Kategori 1: Mennesker og miljø indikatorer	Individuelle strategiske mål <ul style="list-style-type: none"> Helse, miljø og sikkerhet; forbedringsmål innen konsernets HMS og sikkerhetsområder. Kommunikasjon og markedsføring; mål for styrking av Statkrafts posisjon og synlighet for å understøtte selskapets overordnede forretningsstrategi og ambisjon. Public affairs; mål for forbedring av Statkrafts posisjon i Norge, samt håndtering av risiko og muligheter innenfor EU. HR; implementering av konsernets HR ambisjon med fokus på kvalitet, skala, kost, effektivitet og nye tjenester. Herunder også mangfold og inkludering, samt videreutvikling av nye arbeidsformer. Bærekraftstrategi; implementering av selskapets nye bærekraftstrategi for å nå mål innenfor miljø og klima, samt regulatoriske endringer. Øvrige mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjon innenfor eget ansvarsområde 	65%
Kategori 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%
Kategori 4: Vekstrelaterte indikatorer	Vekststrategi <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter oppdatering og etablering av en solid vekststrategi for konsernet, inkludert nåværende og fremtidig investeringskapasitet. Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering. 	15%
Totalt		100%

Hvert enkelt delmål defineres 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 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 fastlønn 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.

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.

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 fastlønn. 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.

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.

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.

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 fratse 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.

Etterlønnordninger

Konsernsjef og en konserndirektør 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.

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.

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.

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.