



Lederlønns- rapport

2022



Innhold

1	Innledning	3
2	Viktige hendelser og resultater i 2022	3
2.1	Volatile markeder og energikrise	3
2.2	Investeringer innen fornybar energi	3
2.3	Helse, miljø og sikkerhet	4
2.4	Bærekraft og samfunnsansvar	4
2.5	Organisasjon	4
2.6	Oppdatert strategi	4
2.7	Ny virksomhet	4
2.8	Utviklingen i godtgjørelse til styret og ledende personer	4
2.9	Variabel lønn – utvikling 2021 – 2022	4
2.10	Endringer i styret og konsernledelsen	5
2.11	Incentiver i godtgjørelsesordningen	5
3	Godtgjørelse til ledergruppen	6
3.1	Lønnstabell – definisjoner	8
3.2	Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer	8
3.3	Godtgjørelse til styret	13
3.4	Godtgjørelsen til ledende personers bidrag til Statkraft AS' langsiktige interesser	14
3.5	Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2018 – 2022 (5 år)	14
4	Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene	19
5	Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse	19
6	Avvik fra retningslinjene	19
7	Informasjon om avstemming på foretaksmøte	19
8	Styreerklæring	20
9	Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer	21

1 Innledning

Gjennom endringer i selskapets vedtekter i foretaksmøtet i 2021 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Statkraft AS og Statkraft SF (Statkraft). Dette påla selskapet å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjene ble utarbeidet for første gang i 2022 og godkjent på foretaksmøtet samme år. Retningslinjene skal revideres og godkjennes av foretaksmøtet ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år. Denne lederlønnsrapporten er utformet i henhold til retningslinjene behandlet på foretaksmøtet i 2022.

For hvert regnskapsår skal styret videre utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av disse retningslinjene. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Statkrafts styremedlemmer, konsernsjef og konserndirektører.

2 Viktige hendelser og resultater i 2022

I det følgende gis det en oversikt over viktige hendelser og resultater som har betydning for vurderingen av variabel og fast lønn til ledende personer. Selskapets finansielle resultater påvirkes i stor grad av prisene i kraftmarkedet.

I forbindelse med vurdering av prestasjoner legges det vekt på å benytte indikatorer som viser hvordan selskapet tilpasser seg varierende markedsforhold. Det er også viktig at virksomheten utøves på en sikker og ansvarlig måte. Indikatorer som påvirkes direkte av prisenivået i kraftmarkedet, inkludert selskapets resultat, legges derfor ikke til grunn ved fastsettelse av lønn og godtgjørelse.

2.1 Volatile markeder og energikrise

2022 må anses som et ekstraordinært år. Året har vært preget av energikrisen i Europa og krigen i Ukraina, som har gitt svært høye og volatile kraftpriser. Russlands kutt i leveranser av naturgass til Europa, uvanlig tørt vær og redusert vindproduksjon i Tyskland, samt et uventet bortfall av kjernekraftproduksjon i Frankrike, har alle hatt innvirkning på kraftprisene igjennom året.

Statkraft oppnådde rekordhøye inntekter og resultater i 2022 drevet av de høye prisene, samt stabil drift, vellykket energidisponering og vellykkede markedsoperasjoner. Konsernets underliggende driftsresultat var 54 456 millioner kroner i 2022, som er det høyeste driftsresultatet noensinne for Statkraft. Resultatet etter skatt var på 28 635 millioner.

De største driverne i økningen fra 2021 er segmentet Norden, hvor økningen i all hovedsak skyldes de høye og til tider ekstreme kraftprisene, samt segmentet Marked, hvor økningen er et resultat av eksepsjonelt gode resultater fra trading og origination, samt en betydelig forbedring i resultatene fra dynamisk porteføljeforvaltning.

2.2 Investeringer innen fornybar energi

Statkraft investerte 11 451 millioner kroner i 2022, en liten nedgang fra 11 868 millioner i 2021. Om lag en fjerdedel var knyttet til vedlikeholdsinvesteringer, hovedsakelig innen nordisk vannkraft. Nesten halvparten av investeringene var i ny produksjonskapasitet, herunder investeringer relatert

til utvikling og bygging av vind-og solkraftprosjekter, primært i Irland, samt bygging av vannkraftverk i India og i Chile, og vindparker i Brasil og Chile.

2.3 Helse, miljø og sikkerhet

Statkraft jobber kontinuerlig for å unngå skader både hos egne ansatte og hos underleverandører. Det er et klart mål at man ikke skal ha alvorlige skader. Det var én ulykke som medførte to dødsfall i 2022 og i tillegg ti alvorlige skader. Målsettingen om ingen tilfeller av alvorlige skader ble dermed ikke oppnådd.

2.4 Bærekraft og samfunnsansvar

Statkraft har nulltoleranse for korrupsjon og uetisk opptreden innen alle aktiviteter og det var ingen alvorlige brudd på levereglene i 2022. Vurdering av miljørisiko er også en del av Statkrafts prosedyrer og daglige praksis. Det var ingen alvorlige miljøhendelser i 2022.

2.5 Organisasjon

For Statkraft er det viktig å ha god tilgang til kompetent arbeidskraft i alle stillinger og funksjoner i konsernet. Mangfold knyttet til bakgrunn, kompetanse og kjønn er viktig for å oppnå dette. Selskapet har satt som mål at det skal være kjønnsbalanse (40/60) på tvers av organisasjonen innen 2030 målt for alle lederstillinger.

Statkraft har gjort fremskritt med hensyn til målet om likestilling mellom kjønnene i ledelsen. Konsernledelsen i Statkraft består nå av 50 prosent kvinner og 50 prosent menn og ved utgangen av 2022 var kvinneandelen i topplederstillinger på 33 prosent mot 28 prosent i 2021. Kvinneandelen i topplederstillinger var dermed noe høyere enn den relative kvinneandelen i selskapet globalt på 31 prosent. Selskapets innsats for å styrke likestilling er også tett forbundet med arbeidet for økt mangfold og inkludering, og inkluderer blant annet et faglig utviklingsprogram og selskapets prosess for rekruttering av medarbeidere.

2.6 Oppdatert strategi

I 2022 lanserte Statkraft en oppdatert strategi og forlenget horisonten fra 2025 til 2030. Den oppdaterte strategien er en videreføring av den strategiske retningen, men med en betydelig styrket vekstambisjon på tvers av aktiviteter og geografier. Statkraft har som mål å skape verdi ved å muliggjøre en nullutslippsfremtid gjennom sine fire strategiske pilarer:

- Leverer ren fleksibilitet – med vannkraft som fundament
- Øke veksten innen solkraft, landbasert vindkraft, havvind og batterilagring
- Tilby grønne markedsløsninger til kunder
- Skalere nye teknologier innen grønn energi

For å være bedre rustet til å levere på den oppdaterte strategien, ble konsernet omorganisert med en ny struktur på forretningsområdene. Statkraft er etter omorganiseringen organisert i fem forretningsområder og to stabsområder. Forretningsområdene er Norden, Europa, Internasjonal, Marked og Nye energiløsninger. Stabsområdene er Konsernstaber og Finans og IT. Den nye organiseringen og de sterke finansielle resultatene gir Statkraft et solid grunnlag for å levere på vekststrategien.

2.7 Ny virksomhet

Statkraft har strategiske ambisjoner om å utvikle lønnsom virksomhet ved å utnytte forretningsmuligheter som kommer av behovet for omstilling av energisystemene. I 2022 har det vært svært god vekst for ladeselskapet Mer, både ved oppkjøp i Storbritannia og organisk vekst i allerede aktive markeder. Innenfor grønt hydrogen, er det fra gjennombruddsåret 2021, skjedd betydelig vekst og modning i prosjekter i Norden og Europa i 2022.

Videre har Statkraft i 2023 inngått et samarbeid med Copenhagen Infrastructure Partners om å utvikle fire havvindprosjekter i Irland og i Norge samarbeider Statkraft med Aker Offshore Wind, bp og Ocean Winds om å utvikle havvind på Sørilige Nordsjø II og Utsira Nord i Nordsjøen. På Tofte har demoanlegget i Silva Green Fuel gjennomført omfattende testing av produksjon og arbeider mot etablering av fullskalaanlegg, samt at Statkraft Tofte har hatt et rekordår innen sin biomassevirksomhet. Gjennom Statkraft Ventures fortsetter konsernet investeringer i nye teknologier i tidlig fase.

2.8 Utviklingen i godtgjørelse til styret og ledende personer

Statkraft Norges budsjett for lønnsjustering av øvrige ansatte var i 2022 på 4,6 %. For ansatte i konsernledelsen som ikke hadde ny eller endret stilling var gjennomsnittlig lønnsøkning på 3,7 % i 2022. Statkraft gjennomførte, som følge av en betydelig styrket vekstambisjon, en omorganisering av selskapet og konsernledelsen. Omorganiseringen ble gjennomført med virkning fra 15. august 2022. For fire av konserndirektørene ble det i denne forbindelse foretatt en særskilt markedsjustering som følge av ny eller endret stilling, hvor gjennomsnittlig økning var 18,8 %. Justeringene ble gitt som tilsvar til nye og utvidede ansvarsområder for konserndirektørene. Konsernledelsen ble også endret ved at det ble tilsatt to nye konserndirektører, samtidig som en konserndirektør fratradte sin stilling.

2.9 Variabel lønn – utvikling 2021 - 2022

Gjennomsnittlig måloppnåelse for variabel lønn var 63 % for konsernledelsen i 2022. Tilsvarende snitt for 2021 var 66 %.

Hovedårsaker til en lavere snittoppnåelse i 2022 var relatert til en fatal ulykke ved et utbyggingsprosjekt i India og et lavere

nivå enn målsatt for nyttejustert tilgjengelighet (kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere), hovedsakelig knyttet til høyere utetid enn planlagt ved enkelte vannkraftverk, samt komponentbytter på vindkraft og vedlikehold av gasskraftverkene. Totalkostnad ved drift for alle teknologier ble noe under målsatt nivå, og selv om konsernets totale prosjektportefølje ble betydelig styrket endte totalt besluttede investeringer og oppkjøp under målsatt nivå.

Samtidig var 2022 var et krevende år preget av store svingninger i markedet, global usikkerhet og stor offentlig debatt omkring kraftmarkedet, men hvor Statkraft leverte svært gode resultater på sentrale leveranseområder. Merverdi fra den norske energidisponeringen, i form av prosentvis realisert prismarging utover nivå hos konkurrenter i Norge, var for 2022 på et meget godt nivå og markedsoperasjoner i Europa leverte særdeles gode resultater. Det ble også gjennomført en vellykket omorganisering av konsernet, samt utarbeidet en ambisiøs vekststrategi.

2.10 Endringer i styret og konsernledelsen

Det har vært endringer i både styret og i konsernledelsen i 2022. I tabellene for godtgjørelse til konsernledelsen og til styret, er det angitt personer som er tiltrådt eller fratrådt, med tidspunkt for tiltredelse eller fratredelse.

2.11 Incentiver i godtgjørelsesordningen

Statkraft AS og datterselskaper som er kontrollert av Statkraft SF følger Nærings- og fiskeridepartementets retningslinjer for lønn og andre ytelser til konsernledelsen i statlige selskaper. For selskaper hvor Statkraft AS har eierinteresser arbeides det for at også disse selskapene skal følge de samme retningslinjene. Statkrafts policy er å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Ved fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i Statkraft benyttes et eksternt stillingsvurderingssystem levert av Korn Ferry Hay Group som rangerer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk. Dette selskapet foretar årlig en undersøkelse av hvordan tilsvarende rangerte stillinger i det norske arbeidsmarkedet er avlønnet. Undersøkelsen inneholder lønnsdata fra et bredt utvalg av selskap representerende totalmarkedet og er ikke sektorbegrenset.

Denne informasjonen sammen med øvrig lønnsutvikling i Statkraft danner grunnlaget for fastsettelse av godtgjørelse.



3 Godtgjørelse til ledergruppen

Samlet godtgjørelse er summen av fast lønn, ett års variabel lønn, andre ytelser og pensjonsordninger. Hovedelementene i godtgjørelsesordningen er oppsummert i tabellen nedenfor:

Tabell 1 – Hovedelementer i godtgjørelsesordningen

Godtgjørelse	Konsernledelsen	Kommentarer
Grunnlønn	✓	Utgjør i snitt 78 % av total godtgjørelse for 2022 ¹
Pensjon	✓	Utgjør i snitt 5 % av total godtgjørelse for 2022 ¹
Andre ytelser		
<i>Forsikringer</i>	✓	Personal-, helse- og reiseforsikring ihht standard for øvrige ansatte i Statkraft Norge. I tillegg egen styreansvarsforsikring som, innenfor rammene av forsikringsvilkårene, dekker det personlige erstatningsansvaret man kan pådra seg som styremedlem eller administrerende direktør ihht gjeldende rett.
<i>Bilgodtgjørelse</i>	✓	Firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
<i>Øvrige goder</i>	✓	Øvrige goder inkluderer avis, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder.
Ettårig variabel godtgjørelse (STI)	✓	Variabel, prestasjonsrettet godtgjørelse med en maksimal opptjening tilsvarende 25 % av grunnlønn.
Flerårig variabel godtgjørelse (LTI)	–	Selskapet har ikke hatt langtidsinsentivordninger i 2022.
Sluttvederlag	✓ / –	For konsernsjef og en konserndirektør er det avtalt særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver med kortere frist enn avtalt oppsigelsestid. De to har i slikt tilfelle rett på sluttvederlag inntil 12 månedslønner utover avtalt oppsigelsestid. Lederlønnspolitikken er endret og ordningen er lukket.

¹ Tall for gjennomsnittlig andel av total godtgjørelse for hhv fastlønn og pensjon omfatter ikke konsernsjef og en konserndirektør. Disse er del av en lukket pensjonsordning for pensjon over 12G, og pensjon utgjør om lag 28 % av deres totale godtgjørelse. Statkrafts praksis på området er endret og ordningen er lukket for nye medlemmer. Tall for gjennomsnittlig andel er også ekskludert Barbara Flesche, da hun ikke er en del av den norske pensjonsordningen.

Tabell 2a – Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2022 og 2021

Beløp i hele kroner	Regnskapsår	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse	Pensjonsopptjening ²	Samlet godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse	
		Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel ¹			Fast	Variabel
Christian Rynning-Tønnesen, konsernsjef	2022	6 044 700	228 189	808 000	2 880 158	9 961 047	92 %	8 %
	2021	5 827 803	219 833	802 000	2 695 286	9 544 922	92 %	8 %
Anne Harris, konserndirektør for Finans og IT	2022	3 678 065	230 520	630 000	161 009	4 699 594	87 %	13 %
	2021	3 315 231	227 645	573 000	152 938	4 268 814	87 %	13 %
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked	2022	4 783 957	226 338	851 000	317 325	6 178 620	86 %	14 %
	2021	4 238 838	218 997	589 000	301 955	5 348 790	89 %	11 %
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Norden	2022	4 413 911	232 325	735 000	161 009	5 542 245	87 %	13 %
	2021	3 848 931	227 898	702 000	152 938	4 931 767	86 %	14 %
Jürgen Tzschoppe, konserndirektør for Nye energiløsninger	2022	3 990 535	230 652	558 000	161 009	4 940 197	89 %	11 %
	2021	3 876 048	143 697	586 000	152 938	4 758 683	88 %	12 %
Henrik Sættness, konserndirektør for Konsernstaber ³	2022	3 195 830	228 674	402 000	386 314	4 212 819	90 %	10 %
	2021	3 042 481	221 625	413 000	356 359	4 033 465	90 %	10 %
Ingeborg Dårflot, konserndirektør Internasjonal, fra 15. august 2022	2022	2 723 184	256 576	341 000	328 027	3 648 787	91 %	9 %
	2021	–	–	–	–	–	–	–
Barbara Flesche, konserndirektør Europa, fra 15. august 2022	2022	3 653 002	62 251	2 913 354	49 153	6 677 760	56 %	44 %
	2021	–	–	–	–	–	–	–
Hilde Bakken, tidligere konserndirektør for Produksjon og Industrielt eierskap, til 30. juni 2022 ⁴	2022	3 552 936	231 135	–	979 017	4 763 088	100 %	0 %
	2021	3 453 998	223 212	518 000	1 598 772	5 793 982	91 %	9 %

¹ Bonus opptjent 2022, men utbetalt i 2023. Inkluderer utbetaling i 2022 på 2 229 957 kroner til Barbara Flesche før hun tiltrådte som konserndirektør, for å sikre kontinuitet under integreringen av det anskaffede selskapet Solar Century Holdings Limited.

² Barbara Flesche er ikke en del av den norske pensjonsordningen.

³ Det ble oppdaget en feil i rapporteringen av pensjonen rapportert på Henrik Sættness for 2021. Pensjonsopptjening er i denne tabellen redusert med 952 913 kr for å få korrekt kostnad for 2021. Dette har ikke medført feil i fremtidig pensjon, men var en feil i aktuarberegningen da Henrik Sættness gikk ut av ordningen med ytelsespensjon fra tidspunktet han gikk inn i konsernledelsen, slik som retningslinjene til Statkraft angir.

⁴ Hilde Bakken har mottatt seks måneder etterlønn fra hun fratradte sin stilling som konserndirektør 30. juni 2022.

Tabell 2b – Hvorav lønn og annen godtgjørelse til ledende personer fra andre selskap i samme konsern

Tabellen nedenfor spesifiserer godtgjørelse til ledende personer mottatt fra andre konsernselskaper. Godtgjørelsen spesifisert i tabell 2b er inkludert i tabell 2a og tabellen angir andelen av godtgjørelsen utbetalt fra andre konsernselskap.

Beløp i hele kroner	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Andel fast og variabel godtgjørelse		
	Regnskapsår	Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel	Pensjonsopptjening	Samlet godtgjørelse	Fast	Variabel
Ingeborg Dårflot, Statkraft Energi AS	2022	1 007 522	141 422	187 000	164 013	1 499 957	88 %	12 %
Barbara Flesche, Statkraft Trading GmbH	2022	1 896 273	44 978	2 653 663	49 153	4 644 067	43 %	57 %

3.1 Lønnstabell – definisjoner

Grunnlønn viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer opptjente feriepenger der det er aktuelt.

Andre ytelser omfatter alle typer goder, som firmabil eller bilgodtgjørelse, forsikringer og mobil- og bredbåndsabonnement.

Ett års variabel angir den kortsiktige insentivordningen som er opptjent i de respektive år. Eventuelle feriepenger opptjent på bonusen rapporteres under grunnlønn. Den maksimale tildelingen er 25 % av grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen. Selskapet praktiserer ikke langtidsinsentivordninger.

Pensjonsopptjening viser pensjon opptjent i løpet av regnskapsåret av pensjongsivende inntekt. Pensjongsivende inntekt omfatter fast godtgjørelse, og variable elementer som ettårig variabel godtgjørelse inngår ikke som del av pensjongsivende inntekt.

Samlet godtgjørelse viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av konsernlederne i rapporteringsåret. Det er summen av kolonnene fra grunnlønn til pensjonsopptjening.

Andel fast og variabel godtgjørelse viser andelen av henholdsvis fast og variabel kompensasjon i rapporteringsåret som en andel av samlet godtgjørelse. Den faste delen omfatter grunnlønn, andre ytelser og pensjonskostnader, mens den variable delen omfatter ett års variabel bonus.

3.2 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.

Fastlønn

Fastlønn fastsettes etter en stillings- og markedsvurdering vurdert opp mot Statkrafts prinsipp om å tilby konkurranse-dyktige 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.

Variabel lønn

Grunnlønnen er den viktigste lønnskomponenten i Statkraft. Selskapet har i tillegg til fastlønn en ordning for variabel godtgjørelse til 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.

Statkraft har innført en resultatstyringsprosess for å sikre en klar forbindelse mellom konsernets langsiktige strategi, 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 fastsettes for å sikre verdiskaping.

Ordningen med variabel godtgjørelse for Statkrafts ledende personer er utviklet for å støtte resultatstyringsprosessen og etablere en tydelig forbindelse mellom verdiskapende aktiviteter og individuell variabel godtgjørelse.

Nedenfor følger en beskrivelse av aktuelle måltallskategorier som brukes i ordningen for variabel godtgjørelse for konsernsjef og konserndirektørene. Det opprettes individuelle mål som vektet i henhold til den enkeltes ansvarsområde:

1. Mennesker og miljø indikatorer

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.

2. Finansielle indikatorer

Statkrafts finansielle resultater fra markedsaktiviteter måles ved hjelp av måltall for lønnsomhet, der Statkrafts merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter måles mot markedet. Hovedfokuset er på å øke verdiskapingen for Statkraft, fastsatt ved hjelp av forskjellige måltall med strekksmål.

3. Driftsrelaterte indikatorer

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

4. Vekstrelaterte indikatorer

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

For konsernsjefen og konserndirektørene hadde variabel godtgjørelse for 2022 en maksimal opptjening på 25 prosent av grunnlønn. Beregningen av denne godtgjørelsen baseres på grad av måloppnåelse fra 0 til 100 prosent for spesifikke, definerte delmål.

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.

Vurdering av resultatoppnåelsen for konserndirektørene foretas av konsernsjef i samråd med styrets kompensasjonsutvalg. Konsernsjefens resultatoppnåelse vurderes av styrets kompensasjonsutvalg og besluttes av styret.

Beløpene som utbetales under det årlige bonusprogrammet er ikke pensjonsgivende.

Utbetaling av årlig bonus vil være betinget av at de ansatte er ansatt eller ikke står i oppsagt stilling på tidspunktet for betaling. Unntak fra denne hovedregelen kan gjøres dersom fratredelsen skyldes andre forhold enn den ansattes egen oppsigelse.

Andre ytelser

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

Pensjonsordninger

For heleide norske virksomheter har Statkraft opprettet en innskuddsplan i Gjensidige Pensjonsforsikring AS, og selskapet har en lukket ytelsesbasert pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK).

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, men det er etablert et system med tilleggslønn som kan benyttes til supplerende, privat pensjonssparing. Tilleggslønnen er satt til 18 prosent av ordinær lønn over 12G. Det er også etablert en kollektiv uføredkning knyttet til 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. Medlemmer i lukket ordning over 12G omfattet i 2022 konsernsjef og en konserndirektør.

Godtgjørelse fra foretak i samme konsern

Konsernsjefen, konserndirektørene og styrets medlemmer mottar godtgjørelse fra Statkraft AS og mottar normalt ingen godtgjørelse fra foretak i samme konsern. I 2022 har de tiltrådte konserndirektørene mottatt godtgjørelse fra andre konsernselskap før de tiltrådte rollen som konserndirektør i Statkraft AS. Lønnen fra andre selskap i samme konsern, er spesifisert i egen tabell.

Tabell 3 – Hovedmål og måltall for konsernsjef

I 2022 var hovedmålene og måltall for konsernsjefen som beskrevet nedenfor. Alle mål ble støttet av omfattende planer og tiltak. Alle mål er uavhengige av prisnivået på kraft. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellen.

Måltallskategori ¹	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
1	Mennesker og miljø indikatorer	15 %	Selskapet opplevde i mai 2022 en fatal ulykke ved et utbyggingsprosjekt i India. <i>Måloppnåelse er 0 % for 2022.</i>
3	Driftsrelaterte indikatorer	11 %	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. Totalkostnad drift for alle teknologier ble for 2022 noe under målsatt nivå. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 30 % for 2022.</i>
3	Driftsrelaterte indikatorer	11 %	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 Nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier ble for 2022 på 94,5 %. Dette er et høyere nivå enn for 2021, men under målsatt nivå. Hovedårsakene var høyere enn planlagt nedetid ved enkelte vannkraftverk, komponentbytter på vindkraft og vedlikehold av gasskraftverkene. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 25 % for 2022.</i>
2	Finansielle indikatorer	12 %	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. Markedsoperasjoner i Europa leverte i 2022 særdeles gode resultater. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2022.</i>

Tabellen fortsetter på neste side.

Måltallskategori ¹	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
2 Finansielle indikatorer	Vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponeringen for norsk vannkraft. Dette gir samfunnmessig optimal disponering av vannet ved at kraften produseres når behovet er størst. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5 %. 	11 %	Merverdi fra den norske energidisponeringen, i form av prosentvis realisert prismargin utover nivå hos konkurrenter i Norge, var for 2022 på et meget godt nivå. Resultatet viser selskapets evne til en god samfunnsøkonomisk disponering av vannet. Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2022.
4 Vekstrelaterte indikatorer	Vekst <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen segmentene Internasjonal og Europa. 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 %	Den totale prosjektporteføljen ble styrket betydelig, men totalt besluttede investeringer og oppkjøp ble under målsatt nivå. Styret vurderte måloppnåelse til 20 % for 2022.
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 %	En oppdatert, ambisiøs vekststrategi ble besluttet for konsernet. Selskapets finansielle stilling ble styrket gjennom året. Styret vurderte måloppnåelse til 70 % for 2022.
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 medarbeiderundersøkelsen (mål om engasjement-score i øverste kvartil), i tillegg til en diskresjonær vurdering. 	10 %	Det ble i 2022 gjennomført en vellykket, gjennomgripende omorganisering av selskapet, og ny visjon og verdier ble etablert. Statkrafts medarbeiderundersøkelse, gjennomført etter omorganiseringen, hadde en høy responsrate. Undersøkelsen viste svært høy motivasjon hos ansatte, noe som plasserte selskapet blant topp 5 % innenfor Energy and Utilities. Styret vurderte måloppnåelse til 90 % for 2022.
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 %	Konsernsjefen har posisjonert selskapet gjennom sin aktive deltakelse i debatten omkring kraftpriskrisen. Styret vurderte måloppnåelse til 60 % for 2022.
Total vekt og måloppnåelse i 2022		100 %	Total, vektet måloppnåelse: 54 % for 2022.

¹ Strategiske mål er i tabellen ovenfor skrevet om noe under kategoriene «Vekst» og «Vannkraft» til å passe med den nye strategien som ble implementert i 2022. De strategiske målene og vektingen er beholdt slik de opprinnelig var, og det er således ingen endringer i målekriteriene for bonus til konsernsjefen.

Tabell 4 – Konsernsjefens og ledergruppens bonustildeling for 2022

Navn og stilling ¹	Beskrivelse av målekriteriet	Relativ vektning av målekriteriet	Nedre grense	Tilhørende tildeling nedre grense	Øvre grense	Tilhørende tildeling øvre grense ²	Målt presetajon	Faktisk tildeling
Christian Rynning–Tønnesen, konsernsjef	Mennesker og Miljø	30 %	0 %	0	7,5 %	449 100	3,0 %	179 640
	Finansielle indikatorer	23 %	0 %	0	5,8 %	344 310	5,8 %	347 304
	Driftsrelaterte indikatorer	22 %	0 %	0	5,5 %	329 340	1,5 %	89 820
	Vekstrelaterte indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	374 250	3,1 %	185 628
Anne Harris, konserndirektør for Finans og IT	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	360 000	5,2 %	187 200
	Finansielle indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	225 000	4,8 %	172 800
	Driftsrelaterte indikatorer	20 %	0 %	0	5,0 %	180 000	4,1 %	147 600
	Vekstrelaterte indikatorer	15 %	0 %	0	3,8 %	135 000	3,4 %	122 400
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	460 000	5,3 %	243 800
	Finansielle indikatorer	43 %	0 %	0	10,8 %	494 500	9,2 %	423 200
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3 %	57 500	1,3 %	59 800
	Vekstrelaterte indikatorer	12 %	0 %	0	3,0 %	138 000	2,7 %	124 200
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Norden	Mennesker og Miljø	48 %	0 %	0	12,0 %	504 000	7,2 %	302 400
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	18 %	0 %	0	4,4 %	183 750	3,7 %	155 400
	Vekstrelaterte indikatorer	35 %	0 %	0	8,6 %	362 250	6,6 %	277 200
Jürgen Tzschoppe, konserndirektør for Nye energiløsninger	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	385 000	5,6 %	215 600
	Finansielle indikatorer	3 %	0 %	0	0,8 %	28 875	0,8 %	30 800
	Driftsrelaterte indikatorer	3 %	0 %	0	0,8 %	28 875	0,8 %	30 800
	Vekstrelaterte indikatorer	54 %	0 %	0	13,5 %	519 750	7,2 %	277 200
Henrik Sætness, konserndirektør for Konsernstaber	Mennesker og Miljø	80 %	0 %	0	20,0 %	585 200	10,1 %	296 404
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3 %	36 575	0,9 %	25 749
	Vekstrelaterte indikatorer	15 %	0 %	0	3,8 %	109 725	2,8 %	82 221
Ingeborg Dårflot, konserndirektør Internasjonal, fra 15. august 2022	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	131 250	5,3 %	68 906
	Finansielle indikatorer	5 %	0 %	0	1,3 %	16 406	1,3 %	16 406
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3 %	16 406	1,3 %	16 406
	Vekstrelaterte indikatorer	50 %	0 %	0	12,5 %	164 063	4,0 %	52 500
Barbara Flesche, konserndirektør Europa, fra 15. august 2022	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	150 452	5,8 %	87 262
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	94 033	5,6 %	84 253
	Vekstrelaterte indikatorer	35 %	0 %	0	8,8 %	131 646	5,7 %	85 758

¹ I denne tabellen fremkommer faktisk tildeling for Ingeborg Dårflot og Barbara Flesche pro rata for perioden de har vært ansatt som konserndirektør i Statkraft AS. Total bonus opptjent iløpet av året fremkommer av tabell 2. Tabell 2b angir bonus opptjent før de tiltrådte som konserndirektører.

² «Tilhørende tildeling øvre grense» er beregnet pro rata for konserndirektørene som ble ansatt i løpet av året.

3.3 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har ikke avtaler om annet vederlag enn styrehonorar og vederlag for deltakelse i utvalgsarbeid i revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av foretaksmøte etter innstilling fra valgkomiteen. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte. Oversikt over styrets honorarer for regnskapsåret 2022 og 2021 vises i tabellen under.

Tabell 5 – Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2022 og 2021

<i>Beløp i hele kroner</i>					
Navn og rolle	Regnskapsår	Honorar	Styre	Revisjons- utvalg	Kompensasjons- utvalg
Thorhild Widvey, styreleder	2022	634 100	574 600	–	59 500
	2021	614 250	556 500	–	57 750
Peter Mellbye, nestleder	2022	442 415	405 800	–	36 615
	2021	428 500	393 000	–	35 500
Marit Salte, styremedlem	2022	413 950	333 600	80 350	–
	2021	439 500	323 000	116 500	–
Mikael Lundin, styremedlem	2022	391 715	333 600	39 500	18 615
	2021	401 000	323 000	78 000	–
Ingelise Arntsen, styremedlem	2022	444 450	333 600	110 850	–
	2021	430 500	323 000	107 500	–
Bengt Ekenstierna, styremedlem, til juni 2022	2022	164 000	164 000	–	–
	2021	323 000	323 000	–	–
Pål Erik Sjøtil, styremedlem, fra juni 2022	2022	210 450	169 600	40 850	–
	2021	–	–	–	–
Vilde Eriksen Bjerknes, ansattevalgt styremedlem, til juni 2022	2022	54 667	54 667	–	–
	2021	323 000	323 000	–	–
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	2022	413 950	333 600	80 350	–
	2021	401 000	323 000	78 000	–
Lars Mathisen, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	2022	188 215	169 600	–	18 615
	2021	–	–	–	–
Marte Lind, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	2022	210 450	169 600	40 850	–
	2021	–	–	–	–
Asbjørn Sevejordet, ansattevalgt styremedlem, til juni 2022	2022	182 000	164 000	–	18 000
	2021	358 500	323 000	–	35 500



3.4 Godtgjørelsen til ledende personers bidrag til Statkraft AS' langsiktige interesser

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 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.

3.5 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2018 - 2022 (5 år)

Tabellen under viser årlige annualiserte endringer i samlet godtgjørelse for konsernsjefen og nåværende og tidligere medlemmer av ledergruppen samt styret for de siste 5 år. Tabell 8 viser Statkrafts viktigste prestasjonsmål over samme

periode samt at tabell 9 viser gjennomsnittlig lønnsvekst for de øvrige ansatte i de fem siste regnskapsårene. Grunnet omorganiseringen i 2022, er det vært endringer i de ulike konserndirektørene og for noen er ansvarsområder endret. Dette er forklart i fotnote til tabell 6.

Antall ansatte er beregnet som et gjennomsnitt for året og kompensasjon er rapporterte lønnskostnader med fradrag for medlemmer av konsernledelsen. Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte har i perioden 2019 - 2022 hatt en større prosentvis økning enn hva fremforhandlede budsjett for årlige lønnsjusteringer skulle tilsi. En vesentlig andel av denne økningen kan tilskrives forhold som økt rekruttering, herunder rekruttering av spesialiststillinger innenfor sterkt konkurranse- utsatte områder for å understøtte selskapets norske og internasjonale vekst. Den større økningen i totale lønnskostnader i 2022 skyldes økt antall ansatte, endringer i pensjonsordninger som medførte høyere pensjonskostnader i Norge, samt høyere prestasjonsbasert godtgjørelse, særlig for tradere. Et eksepsjonelt år med store prisvariasjoner i Europa ga resultater som medførte utilsiktet høye variable lønns- utbetalinger for denne gruppen. Ordningen for variabel lønn er endret fra 1. januar 2023. Statkraft gjennomførte i 2018 et kostnadsforbedringsprogram som også inkluderte reduksjon av antall årsverk, noe som også ga utslag i lavere lønnskostnader.

Interne opprykk til konsernledelsen har historisk vært håndtert uten å realisere fulle markedsbaserte betingelser fra inntredelses- tidspunktet. Praksisen har i slike tilfeller vært å gjennomføre en høyere årlig lønnsjustering enn gjennomsnittet for resten av selskapet, gjennom en periode på noen år, inntil de respektive medlemmene har oppnådd markedsbaserte betingelser.

**Tabell 6 – Sammenligningstabell godtgjørelse og grunnlønn for konsernledelsen de siste 5 år¹
 Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse og grunnlønn, annualiserte tall**

Årlig endring i % og hele kroner						
Navn på ledende person og stilling		2018	2019	2020	2021	2022
Christian Rynning-Tønnesen, konsersjef	Endring samlet godtgjørelse	44 011	187 124	456 123	257 820	416 125
	%-vis endring samlet godtgjørelse	0,5 %	2,2 %	5,2 %	2,8 %	4,4 %
	Endring i grunnlønn	111 000	155 000	191 000	150 000	186 000
	%-vis endring grunnlønn	2,2 %	3,0 %	3,6 %	2,7 %	3,3 %
Anne Harris, konserndirektør for Finans og IT, fra 2. mai 2019	Endring samlet godtgjørelse	–	3 599 291	368 681	300 843	430 780
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	10,2 %	7,6 %	10,1 %
	Endring i grunnlønn	–	2 790 000	55 000	95 000	660 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	2,0 %	3,3 %	22,4 %
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked	Endring samlet godtgjørelse	163 834	504 115	413 386	182 125	829 830
	%-vis endring samlet godtgjørelse	4,0 %	11,9 %	8,7 %	3,5 %	15,5 %
	Endring i grunnlønn	250 000	250 000	250 000	300 000	800 000
	%-vis endring grunnlønn	9,1 %	8,3 %	7,7 %	8,6 %	21,1 %
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Norden, i konsernledelsen siden 1. april 2020	Endring samlet godtgjørelse	–	–	4 671 357	260 410	610 478
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	5,6 %	12,4 %
	Endring i grunnlønn	–	–	3 360 000	240 000	600 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	7,1 %	16,7 %
Hilde Bakken, konserndirektør for Produksjon og Industrielt eierskap, til 30. juni 2022	Endring samlet godtgjørelse	134 052	240 724	209 423	442 326	551 873
	%-vis endring samlet godtgjørelse	2,8 %	4,9 %	4,1 %	8,3 %	9,5 %
	Endring i grunnlønn	80 000	260 000	250 000	200 000	–
	%-vis endring grunnlønn	3,0 %	9,5 %	8,3 %	6,2 %	0,0 %
Jürgen Tzschope, konserndirektør for Nye energiløsninger ²	Endring samlet godtgjørelse	71 205	254 012	89 835	87 043	181 514
	%-vis endring samlet godtgjørelse	1,7 %	5,9 %	2,0 %	1,9 %	3,8 %
	Endring i grunnlønn	87 000	100 000	100 000	150 000	500 000
	%-vis endring grunnlønn	3,0 %	3,3 %	3,2 %	4,7 %	14,9 %

Tabellen fortsetter på neste side.

¹ Annualiseringen for 2022 gjenspeiler den faktiske endringen i lønnen til de enkelte konserndirektørene som er vært ansatt i hele året. For nye og fratrukkne konserndirektører vises beregnet samlet lønn for hele året. Under omorganiseringen i 2022 ble det opprettet nye segmenter, som gjør at lønnen for den enkelte konserndirektør og stilling ikke er direkte sammenlignbar med lønnen for 2021. Som følge av dette er prosentvis økning i 2022 høyere enn for tidligere perioder.

² Konserndirektør for tidligere segment Internasjonal kraft til og med 14. august 2022.

Årlig endring i % og hele kroner						
Navn på ledende person og stilling		2018	2019	2020	2021	2022
Henrik Sætness ³ , konserndirektør for Konsernstaber, fra 1. oktober 2020	Endring samlet godtgjørelse	–	–	3 619 404	414 061	179 354
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	11,4 %	4,4 %
	Endring i grunnlønn	–	–	2 700 000	100 000	126 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	3,7 %	4,5 %
Ingeborg Dårflot, konserndirektør Internasjonal, fra 15. august 2022	Endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	4 884 544
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	–
	Endring i grunnlønn	–	–	–	–	3 500 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	–	–
Barbara Flesche, konserndirektør Europa, fra 15. august 2022	Endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	5 149 672
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	–
	Endring i grunnlønn	–	–	–	–	4 457 851
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	–	–
Steinar Bysveen, konserndirektør, til 31. mars 2020	Endring samlet godtgjørelse	141 250	51 985	-1 219 436	–	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	3,1 %	1,1 %	-25,8 %	–	–
	Endring i grunnlønn	80 000	90 000	–	–	–
	%-vis endring grunnlønn	3,0 %	3,3 %	–	–	–
Jon Vatnaland, konserndirektør, 24. januar 2017 til 18. august 2020	Endring samlet godtgjørelse	931 706	445 548	380 343	–	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	31,3 %	11,4 %	8,7 %	–	–
	Endring i grunnlønn	145 000	350 000	–	–	–
	%-vis endring grunnlønn	6,6 %	14,9 %	–	–	–
Irene Egset, konserndirektør, 4. februar 2016 til 31. desember 2018	Endring samlet godtgjørelse	-238 798	–	–	–	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	-5,4 %	–	–	–	–
	Endring i grunnlønn	144 000	–	–	–	–
	%-vis endring grunnlønn	5,9 %	–	–	–	–

³ Lønnsversikten til Henrik Sætness for 2021 er korrigert, da det ble avdekket en feil i aktuarberegningen gjeldende pensjon. Se tabell 2a for detaljer.

**Tabell 7 – Sammenligningstabell godtgjørelse for styret de siste 5 år.
 Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse, annualiserte tall**

Årlig endring i % og hele kroner						
Navn på ledende person og stilling		2018	2019	2020	2021	2022
Thorhild Widvey, styreleder, fra juni 2016	Endring samlet honorar	18 750	25 550	16 800	19 250	19 850
	%-vis endring samlet honorar	3,5 %	4,6 %	2,9 %	3,2 %	3,2 %
Peter Mellbye ¹ , nestleder, fra 2018, i styret fra juni 2016	Endring samlet honorar	43 050	48 500	11 950	13 000	13 915
	%-vis endring samlet honorar	13,8 %	13,7 %	3,0 %	3,1 %	3,2 %
Marit Salte ² , styremedlem, fra juli 2020	Endring samlet honorar	–	–	31 200	121 500	-25 550
	%-vis endring samlet honorar	–	–	8,3 %	38,2 %	-5,8 %
Hilde Drønen, styremedlem, til juli 2020	Endring samlet honorar	25 600	5 600	5 600	–	–
	%-vis endring samlet honorar	7,3 %	1,4 %	1,4 %	–	–
Mikael Lundin ³ , styremedlem, fra juni 2018	Endring samlet honorar	–	5 100	11 350	12 250	-9 285
	%-vis endring samlet honorar	–	1,4 %	3,0 %	3,2 %	-2,3 %
Ingelise Arntsen, styremedlem, fra juni 2017	Endring samlet honorar	11 850	16 950	25 850	27 250	13 950
	%-vis endring samlet honorar	3,4 %	4,7 %	6,8 %	6,8 %	3,2 %
Bengt Ekenstierna, styremedlem, fra juni 2016 til juni 2022	Endring samlet honorar	9 500	13 500	9 000	10 000	5 000
	%-vis endring samlet honorar	3,4 %	4,6 %	3,0 %	3,2 %	1,5 %
Vilde Eriksen Bjerknes, ansatte- valgt styremedlem, til juni 2022	Endring samlet honorar	9 500	13 500	9 000	10 000	5 000
	%-vis endring samlet honorar	3,4 %	4,6 %	3,0 %	3,2 %	1,5 %
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	Endring samlet honorar	11 850	16 950	11 350	12 250	12 950
	%-vis endring samlet honorar	3,4 %	4,7 %	3,0 %	3,2 %	3,2 %
Asbjørn Sevlejordet, ansatte- valgt styremedlem, til juni 2022	Endring samlet honorar	10 550	15 000	9 950	11 000	5 500
	%-vis endring samlet honorar	3,4 %	4,7 %	2,9 %	3,2 %	1,5 %
Pål Erik Sjøtil, styremedlem, fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	–	12 950
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	–	3,2 %
Lars Mathisen, ansatte- valgt styremedlem, fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	–	11 715
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	–	3,3 %
Marte Lind, ansatte- valgt styremedlem, fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	–	12 950
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	–	3,2 %

¹ Peter Mellbye tiltrådte styret i juni 2016 og ble utnevnt som nestleder juni 2018.

Økningen i 2018 og 2019 fremkommer derfor som følge av henholdsvis et halvt år og ett helt år som nestleder.

² Økningen i 2021 skyldes at Marit Salte gikk inn i revisjonsutvalget, samt at beløpet for 2021 inkluderer godtgjørelse fra 2020 på 38 500 kr.

³ Nedgang i godtgjørelse til Mikael Lundin kommer av at han er gått ut av vervet i revisjonsutvalget og inn i kompensasjonsutvalget.

Tabell 8 – Statkrafts finansielle utvikling for de siste 5 år.

Statkrafts prestasjonsmål		2018	2019 ²	2020	2021	2022
ROACE > 12 % ¹	% endring	31,1 %	8,6 %	-62,3 %	293,0 %	89,3 %
	KPI	13,9 %	15,1 %	5,7 %	22,4 %	42,4 %
9 GW vekst innen 2025	% endring	–	–	57,1 %	50,0 %	9,1 %
	KPI	–	1,4	2,2	3,3	3,6
> 3,5 % høyere realiserte priser enn gjennomsnittlig markedspris	% endring	–	-6,3 %	11,1 %	80,0 %	-37,8 %
	KPI	4,8 %	4,5 %	5,0 %	9,0 %	5,6 %
Ingen alvorlige skader	% endring	–	0,0 %	0,0 %	0,0 %	71,4 %
	KPI	7	7	7	7	12
Minst 35 % kvinner i topplederstillinger innen 2025 og minst 40 % innen 2030	% endring	–	19,6 %	5,5 %	3,4 %	10,0 %
	KPI	23,0 %	27,5 %	29,0 %	30,0 %	33,0 %

¹ Definisjonen av underliggende driftsresultat og syssel kapital ble endret med effekt fra og med 2020. ROACE-målet er økt fra 7 % til 12 % fra og med 2022.

² Prestasjonsmål ble implementert fra og med 2019. Ikke alle prestasjonsmål er derfor tilgjengelige for 2018.

Tabell 9 – Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte

Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte ¹		2018	2019	2020	2021	2022 ²
Gjennomsnittlig antall årsverk konsern	% endring	-3,7 %	4,4 %	10,2 %	12,4 %	9,3 %
Samlet godtgjørelse	% endring	-2,5 %	9,9 %	16,5 %	14,4 %	42,1 %
hvorav endring i lønn, ekskl. andre ytelser, pensjoner og arbeidsgiveravgift	% endring	-5,5 %	8,0 %	14,5 %	11,5 %	11,0 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt	% endring	1,3 %	5,3 %	5,7 %	1,8 %	30,1 %

¹ Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse er beregnet for hele konsernet (eksklusiv konsernledelsen).

² Økningen i totale lønnskostnader skyldes økt antall ansatte, endringer i pensjonsordninger som medførte høyere pensjonskostnader i Norge, samt høyere prestasjonsbasert godtgjørelse, særlig for tradere. Et eksepsjonelt år med store prisvariasjoner i Europa ga resultater som medførte utilsiktet høye variable lønnsutbetalinger for denne gruppen. Ordningen for variabel lønn er endret fra 1. januar 2023.

4 Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2022 ble redegjort for i [Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS og Statkraft SF](#). Retningslinjer og beslutningsprosess som er beskrevet der, ble fulgt for 2022.

5 Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

Adgangen til å kreve tilbake variabel godtgjørelse er ikke benyttet for noen ledende personer i rapporteringsperioden.

6 Avvik fra retningslinjene

Styret kan beslutte å midlertidig fravike 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.

En av kompensasjonsutvalgets oppgaver er 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 foretaksmøte.

Det er ikke gjort avvik fra retningslinjene i 2022.

7 Informasjon om avstemming på foretaksmøte

Lederlønsrapporten for 2022 og retningslinjer for avlønning i 2023 ble enstemmig vedtatt på foretaksmøte 28. juni 2023.

8 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS/Statkraft SF for regnskapsåret 2022. Rapporten er utarbeidet i samsvar med selskapets vedtekter, § 6-16 b) i allmennaksjeloven og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Rapporten blir fremlagt for Foretaksmøte den 28.06.2023 for rådgivende avstemming.

Oslo, 10.05.2023

Styret i Statkraft AS og Statkraft SF



Thorhild Widvey
Styreleder



Peter Mellbye
Nestleder



Marit Salte
Styremedlem



Mikael Lundin
Styremedlem



Ingelise Arntsen
Styremedlem



Pål Erik Sjøttil
Styremedlem



Marte Lind
Styremedlem



Thorbjørn Holøs
Styremedlem



Lars Mathisen
Styremedlem

9 Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer

Deloitte.

Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221 Sentrum
NO-0103 Oslo
Norway

Tel: +47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Statkraft AS og foretaksmøtet i Statkraft SF

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDEDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Statkraft AS og Statkraft SFs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lederlønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 10. mai 2023
Deloitte AS

Trond Edvin Hov
statsautorisert revisor

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no to learn more.

© Deloitte AS

Registrert i Foretaksregisteret Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Penneo Dokumentnr/Ref: CSZ8W-G6J5-QTXHA-8NWX-KKIMDE-UPPAD

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Trond Edvin Hov

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1287563

IP: 217.173.xxx.xxx

2023-05-10 08:57:58 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: CSZ8WGGJ5-QTXHA8WYXA-KKXIDEUJPPAD

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>



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

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

www.statkraft.com