

Lederlønns- rapport

2023



Innhold

1	Innledning	3
2	Viktige hendelser og resultater i 2023	3
2.1	Fallende europeiske energipriser	3
2.2	Investeringer innen fornybar energi	4
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 ledende personer og øvrige ansatte	5
2.9	Variabel lønn – utvikling 2022 – 2023	5
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 2019 – 2023 (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 allmennaksje-lovens § 6-16a og b 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.

For hvert regnskapsår skal styret 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. Denne lederlønnsrapporten er utformet i henhold til asal. § 6-16 b og tilhørende forskrift, og følger styrets retningslinjer som vedtatt på foretaksmøtet i 2023.

Styret vurderer at strukturen for godtgjørelser støtter den strategiske retningen og eierens interesser. Videre er den i samsvar med de godkjente retningslinjene for godtgjørelse. Styret anser den samlede godtgjørelsen som konkurransedyktig, men ikke markedsledende. Styret anser videre at hensynet til moderasjon er ivaretatt og at samlet godtgjørelse oppfyller statens retningslinjer for lederlønn som gjeldende for 2023.

2 Viktige hendelser og resultater i 2023

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 ikke til grunn ved fastsettelse av lønn og godtgjørelse.

2.1 Fallende europeiske energipriser

I 2023 har energiprisene i Europa falt betydelig og markedene fortsatte å stabilisere seg etter de ekstraordinære forholdene i 2022. Årsaken til fallet i prisene er i hovedsak redusert

etterspørsel, import av LNG og høye gassleveranser fra Norge. En mild vinter bidro også til fall i prisene. Gass- og kraftprisene er imidlertid fortsatt på et høyere nivå enn før Russlands invasjon av Ukraina.

Statkraft leverte sitt nest beste årsresultat i 2023 drevet av høye priser sett i et historisk perspektiv, samt stabil drift, god energidisponering og vellykkede markedsoperasjoner. Selv om resultatet i 2023 ikke overgikk rekordresultatet fra 2022, var resultatet fortsatt historisk høyt. Konsernets underliggende driftsresultat var 41 404 millioner kroner i 2023. Resultatet etter skatt var på 26 091 millioner.

Nedgangen i resultat fra 2022 skyldes i all hovedsak lavere kraftpriser, spesielt i segmentet Norden. Segmentet Marked hadde også lavere resultat fra tradingaktivitetene. Selv om resultatene er lavere enn i 2022 er bidragene fra segmentene Norden og Marked fortsatt svært sterke.

2.2 Investeringer innen fornybar energi

Statkraft investerte 28 715 millioner kroner i 2023, en betydelig økning fra 11 451 millioner i 2022. Om lag en tredjedel av investeringene var knyttet til 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. Investeringer knyttet til vedlikehold stod for 11 prosent av investeringene, hovedsakelig innenfor norsk vannkraft.

Statkraft investerte også 10 929 millioner kroner gjennom aksjekjøp, primært knyttet til oppkjøp av vindparker i drift i Tyskland, Frankrike og Brasil.

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 ingen dødsulykker i 2023, men fem alvorlige skader. Målsettingen om ingen tilfeller av alvorlige skader ble dermed ikke oppnådd.

2.4 Bærekraft og samfunnsansvar

I 2023 oppdaterte Statkraft selskapets bærekraftstrategi. Dette ble gjort i sammenheng med den årlige oppdateringen av selskapets forretningsstrategi, for å knytte forretnings- og bærekraftselementene av strategien tydeligere sammen. Bærekraftstrategien har fire fokusområder:

Klimatiltak: Statkraft har ambisjoner om å skape en netto nullutslipp-fremtid. Dette innebærer å optimalisere og utvide selskapets unike vannkraftportefølje, samt akselerere veksten innen solenergi, landbasert og havvind, og batterilagring.

Biologisk mangfold: Statkraft forplikter seg til å bevare og beskytte det biologiske mangfoldet i områdene der de opererer.

Menneskerettigheter: Statkraft skal respektere og fremme menneskerettigheter i alle aspekter av virksomheten. Dette gjelder både internt og i samspill med lokalsamfunn og interessenter.

Sirkularitet: Statkraft vil fremme sirkulære løsninger, inkludert gjenbruk og resirkulering av materialer, for å minimere miljøpåvirkningen.

Statkraft har nulltoleranse for korrupsjon og uetisk opptreden innen alle aktiviteter og det var ingen alvorlige brudd på levereglene i 2023. Vurdering av miljørisiko er også en del av Statkrafts prosedyrer og daglige praksis.

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.

Pr. utgangen av 2023 bestod konsernledelsen av 38 prosent kvinner og 62 prosent menn. Etter utnevnelsen av ny CFO i januar 2024 består konsernledelsen i Statkraft av 50 prosent kvinner og 50 prosent menn. Kvinneandelen i topplederstillinger falt fra 33 prosent i 2022 til 32 prosent i 2023. Kvinneandelen i topplederstillinger var dermed noe høyere enn den relative kvinneandelen i selskapet globalt på 30 prosent. Statkraft har gjort fremskritt med hensyn til målet om likestilling mellom kjønnene i øvrige lederstillinger der kvinneandelen er 29 prosent ved utgangen av 2023 mot 26 prosent ved utgangen av 2022. Selskapets innsats for å styrke likestilling er også tett forbundet med arbeidet for økt mangfold og inkludering, og inkluderer blant annet et faglig utviklingsprogram, selskapets prosess for rekruttering av medarbeidere og et lederprogram med fokus på endringsledelse og vekst.

2.6 Oppdatert strategi

Statkraft har satt seg store vekstmål innenfor ulike aktiviteter og regioner for den strategiske perioden som strekker seg til 2030. Gjennom sine fire strategiske pilarer har Statkraft som mål å skape verdi ved å muliggjøre en nullutslippsfremtid.

- Levere 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 levere på denne strategien vil Statkraft ha en markedscentrisk tilnærming. Dette innebærer at selskapets dype markedsforståelse innenfor sitt definerte geografiske område blir brukt til å identifisere og utvikle de mest lønnsomme mulighetene, uavhengig av teknologi. Statkraft skal utvikle, kjøpe, eie og drive fornybar kraftproduksjon og andre grønne teknologier. Målet er å tilby kundene de beste energiløsningene på veien mot fremtidens nullutslippssamfunn.

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 2023 fortsatte den gode veksten for ladeselskapet Mer, der de blant annet sikret

flere store kontrakter i Norge og Tyskland. Innenfor grønt hydrogen ble den første investeringsbeslutningen tatt for et prosjekt i Tyskland.

Gjennom partnerskapet med Copenhagen Infrastructure Partners sikret Statkraft en kontrakt på 500 MW med den irske staten i Irlands første havvindauksjon. I 2023 ble det også ervervet en svensk havvindutviklingsplattform. På Tofte i Norge har demoanlegget i Silva Green Fuel fortsatt med teknologj utviklingen knyttet til biodrivstoff. Gjennom Statkraft Ventures fortsetter konsernet investeringer i nye teknologier i tidlig fase.

2.8 Utviklingen i godtgjørelse til ledende personer og øvrige ansatte

Gjennomsnittlig justering av avtalt lønn for ansatte i Statkraft i Norge utenfor konsernledelsen var i 2023 på 6,0 prosent.

For konsernledelsen, var gjennomsnittlig lønnsøkning på 5,9 prosent. Dette tallet omfatter lønnsjustering for to konserndirektører som i utgangspunktet hadde lønn som ble vurdert å være under lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i andre selskaper. Disse ble gitt en lønnsvekst på henholdsvis 6,0 og 12,8 prosent. De øvrige konserndirektørene hadde dermed en lønnsvekst som målt i prosent lå under lønnsveksten for øvrige ansatte i Norge.

Målt i kroner var lønnsveksten for konsernledelsen høyere enn for gjennomsnittet for øvrige ansatte i Norge. Dette skyldes behovet for å videreføre et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende nivå også for disse stillingene. Statkraft er et av Norges største selskaper, med kritiske roller i samfunnet, og må ha en sterk ledelse. Det ble for 2023 vurdert at en regulering for konsernsjef og konserndirektørene tilsvarende gjennomsnittlig kronebeløp for øvrige ansatte ville gitt selskapet en konkurranseulemppe styret ikke kunne anbefale.

2.9 Variabel lønn – utvikling 2022 - 2023

Gjennomsnittlig måloppnåelse for variabel lønn var 72 prosent for konsernledelsen i 2023. Tilsvarende snitt for 2022 var 63 prosent.

Hovedårsaker til en høyere snittoppnåelse i 2023 var knyttet til null dødsulykker og færre alvorlige ulykker sammenlignet med 2022, og svært god brutto vekst i prosjektporteføljen samt konstruksjonsrate for sol-, vindkraft og batterilagring. Videre var anskaffede rettigheter for havvind på et svært høyt nivå, inkludert sikring av rettigheter i Sverige og Irland.

Gjennom 2023 falt prisene til et nivå godt under ekstremåret 2022, men hvor Statkraft fortsatte å levere svært gode resultater på sentrale leveranseområder. Merverdi fra den norske energidisponeringen, i form av prosentvis realisert prismsorging utover nivå hos konkurrenter i Norge, var for 2023 på et meget godt nivå og markedsoperasjoner leverte særdeles gode resultater.

2.10 Endringer i styret og konsernledelsen

Det har vært endringer i både styret og i konsernledelsen i 2023. I tabellene for godtgjørelse til konsernledelsen og til styret, er det angitt personer som er tiltrådt eller fratrudd, med tidspunkt for tiltredelse eller fratredelse.

2.11 Incentiver i godtgjørelsesordningen

Statkraft AS og datterselskaper som er kontrollert av Statkraft SF følger Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel. 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 selskaper representere 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 2023 ¹
Pensjon	✓	Utgjør i snitt 5 % av total godtgjørelse for 2023 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 2023.
Sluttvederlag	✓ / –	For konsernsjef er det avtalt særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver med kortere frist enn avtalt oppsigelsestid. Han 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. Han er del av en lukket pensjonsordning for pensjon over 12G, og pensjon utgjør om lag 31 prosent av hans totale godtgjørelse. Statkrafts praksis på området er endret og ordningen er lukket for nye medlemmer. Tall for gjennomsnittlig andel er også eksklusive Barbara Flesche, da hun ikke er en del av den norske pensjonsordningen.

Tabell 2 – Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2023 og 2022

Beløp i hele kroner	Navn og stilling	Regnskapsår	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Andel fast og variabel godtgjørelse		Avtalt grunnlønn pr 1.7.	
			Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel ¹	Pensjons-opptjening ²	Samlet godtgjørelse	Fast		Variabel
	Christian Rynning-Tønnesen, konsernsjef	2023	6 151 775	240 160	1 185 000	3 343 909	10 920 844	89 %	11 %	5 988 000
		2022	6 044 700	228 189	808 000	2 880 158	9 961 047	92 %	8 %	5 836 000
	Anne Harris, tidligere konserndirektør for Finans og IT, til 30. juni 2023	2023	2 126 904	118 277	342 000	85 238	2 672 419	87 %	13 %	–
		2022	3 678 065	230 520	630 000	161 009	4 699 594	87 %	13 %	4 007 210
	Thomas Geiran, fungerende konserndirektør for Finans og IT, fra 1. juli 2023	2023	2 054 732	78 782	351 000	85 238	2 569 752	86 %	14 %	4 107 463
		2022	–	–	–	–	–	–	–	–
	Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked	2023	5 433 861	239 597	1 092 000	348 957	7 114 415	85 %	15 %	5 407 781
		2022	4 783 957	226 338	851 000	317 325	6 178 620	86 %	14 %	5 187 210
	Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Norden	2023	4 989 534	243 592	712 000	170 476	6 115 602	88 %	12 %	4 994 781
		2022	4 413 911	232 325	735 000	161 009	5 542 245	87 %	13 %	4 715 210
	Jürgen Tzschoppe, konserndirektør for Nye energiløsninger	2023	4 564 042	242 808	760 000	170 476	5 737 326	87 %	13 %	4 463 781
		2022	3 990 535	230 652	558 000	161 009	4 940 197	89 %	11 %	4 302 210
	Henrik Sætness, konserndirektør for Konsernstaber	2023	3 616 286	242 713	569 000	479 517	4 907 516	88 %	12 %	3 637 781
		2022	3 195 830	228 674	402 000	386 314	4 212 819	90 %	10 %	3 211 890
	Ingeborg Dårflot, konserndirektør for Internasjonal, fra 15. august 2022	2023	4 042 117	243 398	574 400	378 936	5 238 851	89 %	11 %	4 109 781
		2022	2 723 184	256 576	341 000	328 027	3 648 787	91 %	9 %	3 889 210
	Barbara Flesche, konserndirektør for Europa, fra 15. august 2022	2023	5 348 363	47 109	856 526	93 071	6 345 069	87 %	13 %	5 930 983
		2022	3 653 002	62 251	2 913 354	49 153	6 677 760	56 %	44 %	5 019 474
	Hilde Bakken, tidligere konserndirektør, til 30. juni 2022 ³	2023	–	–	–	–	–	–	–	–
		2022	3 552 936	231 135	–	979 017	4 763 088	100 %	0 %	–

¹ Bonus opptjent 2023, men utbetalt i 2024. 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 Hilde Bakken har mottatt seks måneder etterlønn fra hun fratrådte sin stilling som konserndirektør 30. juni 2022.

3.1 Lønnstabell – definisjoner

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

Avtalt grunnlønn per 1.7 viser avtalt lønn som gjeldende per tidspunktet for årlige lønnsregulering.

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 prosent av grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen. Selskapet praktiserer ikke langtidsinsentivordninger.

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

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 resultatoppgjør 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 resultatoppgjør (måttall) 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 måttallskategorier 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 måttall 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 måttall med strekkmål.
3. Driftsrelaterte indikatorer
Flere måttall 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 måttall med strekkmål.
4. Vekstrelaterte indikatorer
Det benyttes flere måttall for å følge opp både organisk og strukturell vekst. Statkraft følger her opp strategiske vekstmål og relaterte mål for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning, samt strukturelle vekstalternativer og deres modenhet og tidshorisont for implementering. Hovedfokus er på å øke verdiskapingen for Statkraft gjennom god og langsiktig vekst.

For konsernsjefen og konserndirektørene hadde variabel godtgjørelse for 2023 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.

For konsernsjefen ble hvert enkelt delmål i 2023 definert ut fra følgende tre nivåer:

- Forventet nivå; resultater i overensstemmelse med slik måloppnåelse reflekterer forventet leveranse og belønnes ikke med variabel godtgjørelse.
- Strekksmål; definert resultat over forventet nivå som utgjør 50 prosent måloppnåelse.
- Fremragende; definert resultat godt over forventet nivå som utgjør 100 prosent måloppnåelse.

For konserndirektørene defineres de enkelte delmål defineres ut fra følgende tre nivåer:

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

For det enkelte mål skal det brukes tydelige kvantitative indikatorer eller lages en tydelig beskrivelse som gir grunnlag for kvalitativ vurdering av måloppnåelsen. Mål skal settes slik at de gir 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.

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 uføredekning 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 2023 kun konsernsjefen.

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.

Tabell 3 – Hovedmål og måltall for konsernsjef

I 2023 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	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
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 %	TRI-rate for 2023 var 3,4 og viser en positiv utvikling mot målet om ingen alvorlige skader eller dødsfall. Konsernet hadde også gode resultater på indeksene for ansatte- og ledelsesengasjement i 2023. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 60 % for 2023.</i>
2 Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	14 %	Markedsoperasjoner leverte svært gode resultater i 2023. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2023.</i>
2 Finansielle indikatorer	Vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponeringen for norsk vannkraft. Dette gir samfunnsmessig optimal disponering av vannet ved at kraften produseres når behovet er størst. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5%. 	9 %	Merverdi fra den norske energidisponeringen, i form av prosentvis realisert merverdi utover nivå hos konkurrenter i Norge, var for 2023 på et meget godt nivå. Resultat viser også selskapets evne til en god samfunnsøkonomisk disponering av vannet. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2023.</i>
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av nordisk vannkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	5 %	Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft møtte ikke målsatt nivå for 2023 sett mot kostnad per kWh. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 0 % for 2023.</i>
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for internasjonal vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vannkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	4 %	Totalkostnad ved drift for internasjonal vannkraft møtte ikke målsatt nivå for 2023 sett mot kostnad per kWh. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 0 % for 2023.</i>

Tabellen fortsetter på neste side.

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
4 Vekstrelaterte indikatorer	Vekstrate for sol-, vindkraft og batterilagring <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter konstruksjonsrate for sol-, vindkraft og batterilagring. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW. Full bonus oppnås ved konstruksjonsrate over et målsatt nivå. 	9 %	Konstruksjonsraten for sol-, vindkraft og batterilagring var på et svært godt nivå for 2023 og oversteget de forhåndsdefinerte målene for 100% måloppnåelse. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2023.</i>
4 Vekstrelaterte indikatorer	Brutto vekst i sol-, vindkraft og batterilagring <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter brutto vekst i prosjekter for sol-, vindkraft og batterilagring. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW. Full bonus oppnås ved vekst i prosjektporteføljen over et målsatt nivå. 	9 %	Brutto vekst i prosjektporteføljen for sol-, vindkraft og batterilagring var på et svært godt nivå for 2023 og oversteget de forhåndsdefinerte målene for 100 % måloppnåelse. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2023.</i>
4 Vekstrelaterte indikatorer	Havvind <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter anskaffelse av rettigheter for utvikling av havvind. Måloppnåelse vurderes mot strategiske mål for utviklingsrettigheter. Full bonus oppnås ved sikrede utviklingsrettigheter over et målsatt nivå. 	10 %	Anskaffede rettigheter for havvind var på et svært godt nivå for 2023, inkludert sikring av rettigheter i Irland og Sverige. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 100 % for 2023.</i>
4 Vekstrelaterte indikatorer	Realisert verdiskapning for gjennomførte europeiske prosjekter <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisert verdiskapning for gjennomførte europeiske prosjekter når konstruksjonsfasen er slutført og kommersiell drift starter. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	8 %	Realisert verdiskapning for gjennomførte europeiske prosjekter var på et tilfredsstillende nivå, men hvor total måloppnåelse ble påvirket av en forsinkelse i ett av solkraftprosjektene. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 25 % for 2023.</i>
4 Vekstrelaterte indikatorer	Vekststrategi <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter konsernets vekstmuligheter. Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering. 	10 %	Solid leveranse på konsernets vekststrategi, inkludert verdiøkende organisk vekst og oppkjøp. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 80 % for 2023.</i>
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. 	7 %	I et år hvor Statkrafts posisjon ble utfordret gjennom høye strømpriser og energipolitiske diskusjoner, høy profit og lønnsdiskusjoner, så vel som politisk konflikt relatert til selskapets landvindportefølje i Norge, har konsernsjefen posisjonert og markedsført Statkraft gjennom sin aktive deltakelse i den offentlige debatt. <i>Styret vurderte måloppnåelse til 75 % for 2023.</i>
Total vekt og måloppnåelse i 2023		100 %	Total, vektet måloppnåelse: 75 % for 2023.

Tabell 4 – Konsernsjefens og ledergruppens bonustildeling for 2023

Navn og stilling ¹	Beskrivelse av målekriteriet	Relativ vektning av målekriteriet	Nedre grense	Tilhørende tildeling nedre grense	Øvre grense	Tilhørende tildeling øvre grense	Målt presetajon	Faktisk tildeling
Christian Rynning–Tønnesen, konsernsjef	Mennesker og Miljø	22 %	0 %	0	5,5%	346 500	3,6%	224 250
	Finansielle indikatorer	23 %	0 %	0	5,8%	362 250	5,8%	362 250
	Driftsrelaterte indikatorer	9 %	0 %	0	2,3%	141 750	0,0%	–
	Vekstrelaterte indikatorer	46 %	0 %	0	11,5%	724 500	9,5%	598 500
Anne Harris, konserndirektør for Finans og IT, til 30. juni 2023	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0%	180 000	7,5%	135 450
	Finansielle indikatorer	20 %	0 %	0	5,0%	90 000	4,1%	73 800
	Driftsrelaterte indikatorer	35 %	0 %	0	8,8%	157 500	6,4%	114 750
	Vekstrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3%	22 500	1,0%	18 000
Thomas Geiran, fungerende konserndirektør for Finans og IT, fra 1. juli 2023	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0%	184 902	7,5%	138 825
	Finansielle indikatorer	20 %	0 %	0	5,0%	92 451	4,1%	75 810
	Driftsrelaterte indikatorer	35 %	0 %	0	8,8%	161 789	6,4%	117 875
	Vekstrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3%	23 113	1,0%	18 490
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked	Mennesker og Miljø	45 %	0 %	0	11,3%	540 000	9,0%	432 000
	Finansielle indikatorer	45 %	0 %	0	11,3%	540 000	11,3%	540 000
	Driftsrelaterte indikatorer	0 %	0 %	0	0,0%	–	0,0%	–
	Vekstrelaterte indikatorer	10 %	0 %	0	2,5%	120 000	2,5%	120 000
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Norden	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0%	445 000	6,2%	276 178
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0%	–	0,0%	–
	Driftsrelaterte indikatorer	30 %	0 %	0	7,5%	333 750	3,4%	149 965
	Vekstrelaterte indikatorer	30 %	0 %	0	7,5%	333 750	6,4%	285 857
Jürgen Tzschoppe, konserndirektør for Nye energiløsninger	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0%	400 000	8,5%	340 000
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0%	–	0,0%	–
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3%	50 000	1,1%	44 000
	Vekstrelaterte indikatorer	55 %	0 %	0	13,8%	550 000	9,4%	376 000
Henrik Sætness, konserndirektør for Konsernstaber	Mennesker og Miljø	90 %	0 %	0	22,5%	742 500	15,2%	503 000
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0%	–	0,0%	–
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3%	41 250	1,0%	33 000
	Vekstrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3%	41 250	1,0%	33 000
Ingeborg Dårflot, konserndirektør for Internasjonal	Mennesker og Miljø	52 %	0 %	0	13,0%	481 000	9,4%	346 850
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0%	–	0,0%	–
	Driftsrelaterte indikatorer	10 %	0 %	0	2,5%	92 500	1,8%	64 750
	Vekstrelaterte indikatorer	38 %	0 %	0	9,5%	351 500	4,4%	162 800
Barbara Flesche, konserndirektør for Europa	Mennesker og Miljø	45 %	0 %	0	11,3%	566 521	7,5%	378 130
	Finansielle indikatorer	20 %	0 %	0	5,0%	251 787	3,3%	163 662
	Driftsrelaterte indikatorer	15 %	0 %	0	3,8%	188 840	2,3%	113 304
	Vekstrelaterte indikatorer	20 %	0 %	0	5,0%	251 787	4,0%	201 430

¹ I denne tabellen fremkommer faktisk tildeling for Anne Harris og Thomas Geiran pro rata for perioden de har vært ansatt som konserndirektør i Statkraft AS.

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 foretaksmøtet 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 2023 og 2022 vises i tabellen under. Styrets honorar gjelder godtgjørelse for styrearbeid både i Statkraft AS og Statkraft SF.

Tabell 5 – Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2023 og 2022

<i>Beløp i hele kroner</i>						
Navn og rolle	Regnskapsår	Honorar	Styre	Revisjons- utvalg	Kompensasjons- utvalg	
Thorhild Widvey, styreleder, til november 2023	2023	602 517	545 975	–	56 542	
	2022	634 100	574 600	–	59 500	
Ingelise Arntsen, nestleder, fra november 2023 ¹	2023	461 600	346 500	115 100	–	
	2022	444 450	333 600	110 850	–	
Peter Mellbye, nestleder, til november 2023	2023	420 374	385 592	–	34 782	
	2022	442 415	405 800	–	36 615	
Marit Salte, styremedlem	2023	429 950	346 500	83 450	–	
	2022	413 950	333 600	80 350	–	
Mikael Lundin, styremedlem	2023	384 515	346 500	–	38 015	
	2022	391 715	333 600	39 500	18 615	
Bengt Ekenstierna, styremedlem, til juni 2022	2023	–	–	–	–	
	2022	164 000	164 000	–	–	
Pål Erik Sjøtil, styremedlem, fra juni 2022	2023	429 950	346 500	83 450	–	
	2022	210 450	169 600	40 850	–	
Vilde Eriksen Bjerknes, ansattevalgt styremedlem, til juni 2022	2023	–	–	–	–	
	2022	54 667	54 667	–	–	
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	2023	429 950	346 500	83 450	–	
	2022	413 950	333 600	80 350	–	
Lars Mathisen, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	2023	384 515	346 500	–	38 015	
	2022	188 215	169 600	–	18 615	
Marte Lind, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	2023	429 950	346 500	83 450	–	
	2022	210 450	169 600	40 850	–	
Asbjørn Sevejordet, ansattevalgt styremedlem, til juni 2022	2023	–	–	–	–	
	2022	182 000	164 000	–	18 000	

¹ Ingelise Arntsen tiltrådte styret i juni 2017 og ble utnevnt som nestleder november 2023.

I foretaksmøte og generalforsamling for henholdsvis Statkraft SF og Statkraft AS ble det vedtatt følgende for årlige styrehonorarer for perioden fra 28. juni 2023 til henholdsvis neste ordinære foretaksmøte og generalforsamling:

	Statkraft SF	Statkraft AS
Leder	NOK 121 860,-	NOK 487 440,-
Nestleder	NOK 86 060,-	NOK 344 240,-
Øvrige medlemmer	NOK 70 760,-	NOK 283 040,-
Revisjonsutvalgets leder:	NOK 23 500,-	NOK 94 000,-
Revisjonsutvalgets medlemmer:	NOK 17 040,-	NOK 68 160,-
Kompensasjonsutvalgets leder:	NOK 12 620,-	NOK 50 480,-
Kompensasjonsutvalgets medlemmer:	NOK 7 760,-	NOK 31 040,-
Varamedlemmer godtgjøres per møte:	NOK 1 240,-	NOK 4 960,-

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. Normalt vil det fremforhandlede lønnsoppjøret (prosentvis økning) benyttes for ledende stillinger, i tillegg vil den gjennomsnittlige lønnsjusteringen for øvrige ansatte (kronebeløp) benyttes som et datapunkt.

3.5 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2019 - 2023 (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. Som følge av omorganiseringen som ble gjennomført i 2022, ble det gjort endringer i konsernledelsen i form av både nytilsatte konserndirektører og endringer der flere konserndirektører fikk nye eller utvidede ansvarsområder og en tilhørende lønnsvekst utover den ordinære lønnsveksten. 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 – 2023 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 til spesialiststillinger innenfor sterkt konkurranseutsatte områder. Den større økningen i selskapets totale lønnskostnader i 2022 skyldes økt antall ansatte og endringer i nasjonale pensjonsregler. Dette medførte høyere kostnader også for Statkraft Norge. Selskapet hadde i 2022 svært sterke resultater, særlig innen trading og origination, og det medførte høyere resultatbasert godtgjørelse. Den resultatbaserte godtgjørelsen ble redusert i 2023.

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. Lønnsjusteringer for konserndirektører som fikk et tillegg utover den generelle lønnsveksten i 2023, må sees i lys av dette.

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		2019	2020	2021	2022	2023
Christian Rynning-Tønnesen, konsensjef	Endring samlet godtgjørelse	187 124	456 123	257 820	416 125	959 797
	%-vis endring samlet godtgjørelse	2,2 %	5,2 %	2,8 %	4,4 %	9,6 %
	Endring i grunnlønn	155 000	191 000	150 000	186 000	152 000
	%-vis endring grunnlønn	3,0 %	3,6 %	2,7 %	3,3 %	2,6 %
Anne Harris, konserndirektør for Finans og IT, fra 2. mai 2019 til 30 juni 2023	Endring samlet godtgjørelse	3 599 291	368 681	300 843	430 780	398 645
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	10,2 %	7,6 %	10,1 %	8,5 %
	Endring i grunnlønn	2 790 000	55 000	95 000	660 000	–
	%-vis endring grunnlønn	–	2,0 %	3,3 %	22,4 %	–
Thomas Geiran Fungerende konserndirektør for Finans og IT, fra 1. juli 2023	Endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	5 137 508
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	–
	Endring i grunnlønn	–	–	–	–	3 698 036
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	–	–
Hallvard Granheim Konserndirektør for Marked	Endring samlet godtgjørelse	504 115	413 386	182 125	829 830	935 795
	%-vis endring samlet godtgjørelse	11,9 %	8,7 %	3,5 %	15,5 %	15,1 %
	Endring i grunnlønn	250 000	250 000	300 000	800 000	200 000
	%-vis endring grunnlønn	8,3 %	7,7 %	8,6 %	21,1 %	4,3 %
Birgitte Ringstad Vartdal Konserndirektør for Norden, fra 1. april 2020	Endring samlet godtgjørelse		4 671 357	260 410	610 478	573 357
	%-vis endring samlet godtgjørelse		–	5,6 %	12,4 %	10,3 %
	Endring i grunnlønn		3 360 000	240 000	600 000	250 000
	%-vis endring grunnlønn		–	7,1 %	16,7 %	6,0 %
Hilde Bakken Konserndirektør, til 30. juni 2022	Endring samlet godtgjørelse	240 724	209 423	442 326	551 873	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	4,9 %	4,1 %	8,3 %	9,5 %	–
	Endring i grunnlønn	260 000	250 000	200 000	–	–
	%-vis endring grunnlønn	9,5 %	8,3 %	6,2 %	–	–

Tabellen fortsetter på neste side.

¹ Annualiseringen for 2023 gjenspeiler den faktiske endringen i lønnen til de enkelte konserndirektørene som har vært ansatt i hele året. For nye og fratradte 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.

Årlig endring i % og hele kroner						
Navn på ledende person og stilling		2019	2020	2021	2022	2023
Jürgen Tzschoppe Konserndirektør for Nye energiløsninger	Endring samlet godtgjørelse	254 012	89 835	87 043	181 514	797 129
	%-vis endring samlet godtgjørelse	5,9 %	2,0 %	1,9 %	3,8 %	16,1 %
	Endring i grunnlønn	100 000	100 000	150 000	500 000	150 000
	%-vis endring grunnlønn	3,3 %	3,2 %	4,7 %	14,9 %	3,9 %
Henrik Sætness Konserndirektør for Konsernstaber, fra 1. oktober 2020	Endring samlet godtgjørelse	–	3 619 404	414 061	179 354	694 697
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	11,4 %	4,4 %	16,5 %
	Endring i grunnlønn	–	2 700 000	100 000	126 000	374 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	3,7 %	4,5 %	12,8 %
Ingeborg Dårflot Konserndirektør Internasjonal, fra 15. august 2022	Endring samlet godtgjørelse	–	–	–	4 884 544	1 590 064
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	43,6 %
	Endring i grunnlønn	–	–	–	3 500 000	200 000
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	–	5,7 %
Barbara Flesche Konserndirektør Europa, fra 15. august 2022	Endring samlet godtgjørelse	–	–	–	5 149 672	-332 691
	%-vis endring samlet godtgjørelse	–	–	–	–	-5,0 %
	Endring i grunnlønn	–	–	–	4 457 851	785 541
	%-vis endring grunnlønn	–	–	–	–	17,6 %
Steinar Bysveen Konserndirektør, til 31. mars 2020	Endring samlet godtgjørelse	51 985	-1 219 436	–	–	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	1,1 %	-25,8 %	–	–	–
	Endring i grunnlønn	90 000	–	–	–	–
	%-vis endring grunnlønn	3,3 %	–	–	–	–
Jon Vatnaland Konserndirektør, fra 24. januar 2017 til 18. august 2020	Endring samlet godtgjørelse	445 548	380 343	–	–	–
	%-vis endring samlet godtgjørelse	11,4 %	8,7 %	–	–	–
	Endring i grunnlønn	350 000	–	–	–	–
	%-vis endring grunnlønn	14,9 %	–	–	–	–

**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		2019	2020	2021	2022	2023
Thorhild Widvey ¹ , styreleder, fra juni 2016	Endring samlet honorar	25 550	16 800	19 250	19 850	23 191
	%-vis endring samlet honorar	4,6 %	2,9 %	3,2 %	3,2 %	3,7 %
Ingelise Arntsen ² , nestleder, fra november 2023	Endring samlet honorar	16 950	25 850	27 250	13 950	17 150
	%-vis endring samlet honorar	4,7 %	6,8 %	6,8 %	3,2 %	2,7 %
Peter Mellbye ¹ , nestleder, fra juni 2018. I styret fra 2016.	Endring samlet honorar	48 500	11 950	13 000	13 915	16 175
	%-vis endring samlet honorar	13,7 %	3,0 %	3,1 %	3,2 %	3,7 %
Marit Salte ³ , styremedlem, fra juli 2020	Endring samlet honorar	–	31 200	121 500	-25 550	16 000
	%-vis endring samlet honorar	–	8,3 %	38,2 %	-5,8 %	3,9 %
Hilde Drønen, styremedlem, til juli 2020	Endring samlet honorar	5 600	5 600	–	–	–
	%-vis endring samlet honorar	1,4 %	1,4 %	–	–	–
Mikael Lundin ⁴ , styremedlem fra juni 2018	Endring samlet honorar	5 100	11 350	12 250	-9 285	-7 200
	%-vis endring samlet honorar	1,4 %	3,0 %	3,2 %	-2,3 %	-1,8 %
Bengt Ekenstierna, styremedlem, fra juni 2016 til juni 2022	Endring samlet honorar	13 500	9 000	10 000	5 000	–
	%-vis endring samlet honorar	4,6 %	3,0 %	3,2 %	1,5 %	–
Vilde Eriksen Bjerknes, ansatte- valgt styremedlem til juni 2022	Endring samlet honorar	13 500	9 000	10 000	5 000	–
	%-vis endring samlet honorar	4,6 %	3,0 %	3,2 %	1,5 %	–
Pål Erik Sjøtil, styremedlem fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	12 950	16 000
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	3,2 %	3,9 %
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	Endring samlet honorar	16 950	11 350	12 250	12 950	16 000
	%-vis endring samlet honorar	4,7 %	3,0 %	3,2 %	3,2 %	3,9 %
Asbjørn Sevejordet, ansatte- valgt styremedlem til juni 2022	Endring samlet honorar	15 000	9 950	11 000	5 500	–
	%-vis endring samlet honorar	4,7 %	2,9 %	3,2 %	1,5 %	–
Lars Mathisen, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	11 715	14 300
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	3,3 %	3,9 %
Marte Lind, ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	Endring samlet honorar	–	–	–	12 950	16 000
	%-vis endring samlet honorar	–	–	–	3,2 %	3,9 %

¹ Thorhild Widvey og Peter Mellbye satt i styret frem til 30. november 2023. Alexandra Bech Gjærv ble valgt som styreleder, og Lars Røsæg som styremedlem fra 30. november 2023. Begge deltok på ett styremøte i 2023. De har ikke mottatt noen styregodtgjørelse fra Statkraft i 2023.

² Ingelise Arntsen tiltrådte styret i juni 2017 og ble utnevnt som nestleder november 2023.

³ Økningen i 2021 skyldes at Marit Salte gikk inn i revisjonsutvalget, samt at beløpet for 2021 inkluderer godtgjørelse fra 2020 på 38 500 kr.

⁴ Nedgang i godtgjørelse til Mikael Lundin i 2022 og 2023 kommer av at han i 2022 gikk ut av vervet i revisjonsutvalget og inn i kompensasjonsutvalget.

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

Statkrafts prestasjonsmål		2019	2020	2021	2022	2023
ROACE > 12 % ¹	% endring	8,6 %	-62,3 %	293,0 %	89,3 %	-32,1 %
	KPI	15,1 %	5,7 %	22,4 %	42,4 %	28,8 %
Årlig vekstrate på 2,5 – 3 GW i 2025 ²	% endring		57,1 %	50,0 %	9,1 %	333,3 %
	KPI	1,4	2,2	3,3	3,6	1,3
> 3,5 % høyere realiserte priser enn gjennomsnittlig markedspris	% endring	-6,3 %	11,1 %	80,0 %	-37,8 %	76,8 %
	KPI	4,5 %	5,0 %	9,0 %	5,6 %	9,9 %
Totalkostnad for nordisk vannkraft (øre/kWh) ³	% endring	–	–	–	–	–
	KPI	–	–	–	–	13,4
	Mål	–	–	–	–	12,7
Ingen alvorlige skader	% endring	0,0 %	0,0 %	0,0 %	71,4 %	-58,3 %
	KPI	7	7	7	12	5
Minst 40 % av hvert kjønn i alle lederstillinger ⁴	% endring	19,6 %	5,5 %	3,4 %	10,0 %	11,5 %
	KPI	27,5 %	29,0 %	30,0 %	33,0 %	29,0 %

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

² Definisjonen av dette vekstmålet ble i 2023 endret fra "9 GW vekst innen 2025". Tallene som er presentert for 2019 – 2022 gjelder det tidligere vekstmålet og viser akkumulert utbygd kapasitet for årene 2019 – 2022.

³ Nytt prestasjonsmål fra og med 2023. KPI viser faktisk totalkostnad for nordisk vannkraft (øre/kWh), mens raden med mål viser Statkraft prestasjonsmål for den tilhørende KPI'en.

⁴ Dette prestasjonsmålet ble endret i 2023. Frem til 2022 var det definert som "Minst 35 % kvinner i topplederstillinger innen 2025 og minst 40 % innen 2030" Tallene som er presentert for 2019 – 2022 er relatert til det tidligere prestasjonsmålet og viser andel kvinner i topplederstillinger.

Tabell 9 – Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte

Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte ¹		2019	2020	2021	2022	2023 ²
Gjennomsnittlig antall årsverk konsern	endring fra foregående år	4,4%	10,2%	12,4%	9,3%	18,7%
Samlet godtgjørelse ³	endring fra foregående år	9,9%	16,5%	14,4%	42,1%	6,4%
hvorav endring i lønn, ekskl. andre ytelser, pensjoner og arbeidsgiveravgift	endring fra foregående år	8,0%	14,5%	11,5%	11,0%	26,0%
Gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt	endring fra foregående år	5,3%	5,7%	1,8%	30,1%	-10,3%

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

² Økningen i totale lønnskostnader skyldes kraftig vekst i antall ansatte. Variable ytelser var i 2023 markant ned etter et eksepsjonelt år i 2022. Store prisvariasjoner i Europa ga resultater som medførte utisiktet høye variable lønnsutbetalinger særlig for selskapets tradere det året. Ordningen for variabel lønn innen Trading & Origination ble endret fra 1. januar 2023.

³ Samlet godtgjørelse er summen av lønn, pensjoner, andre ytelser og arbeidsgiveravgift for alle ansatte i konsernet.

4 Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2023 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 2023.

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 2023.

7 Informasjon om avstemming på foretaksmøte

Lederlønsrapporten og retningslinjer for avlønning i 2023 ble enstemmig vedtatt på foretaksmøtet 24. juni 2024.

8 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS/ Statkraft SF for regnskapsåret 2023. 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 foretaksmøtet 24. juni 2024 for rådgivende avstemming.

Oslo, 6. mai 2024

Styret i Statkraft AS/Statkraft SF

Alexandra Bech Gjørsvik
Styreleder

Ingelise Arntsen
Nestleder

Marit Salte
Styremedlem

Mikael Lundin
Styremedlem

Lars Røsæg
Styremedlem

Pål Erik Sjøtun
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
NO-0103 Oslo
Norway

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Statraft AS og 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 Statraft AS og Statkraft SF sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b 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. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b 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, 17. juni 2024
Deloitte AS

Trond Edvin Hov
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

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

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Uavhengig revisors attest...e til ledende personer

Name	Date
Hov, Trond Edvin	2024-06-18

Identification

 Hov, Trond Edvin



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



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

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

www.statkraft.com