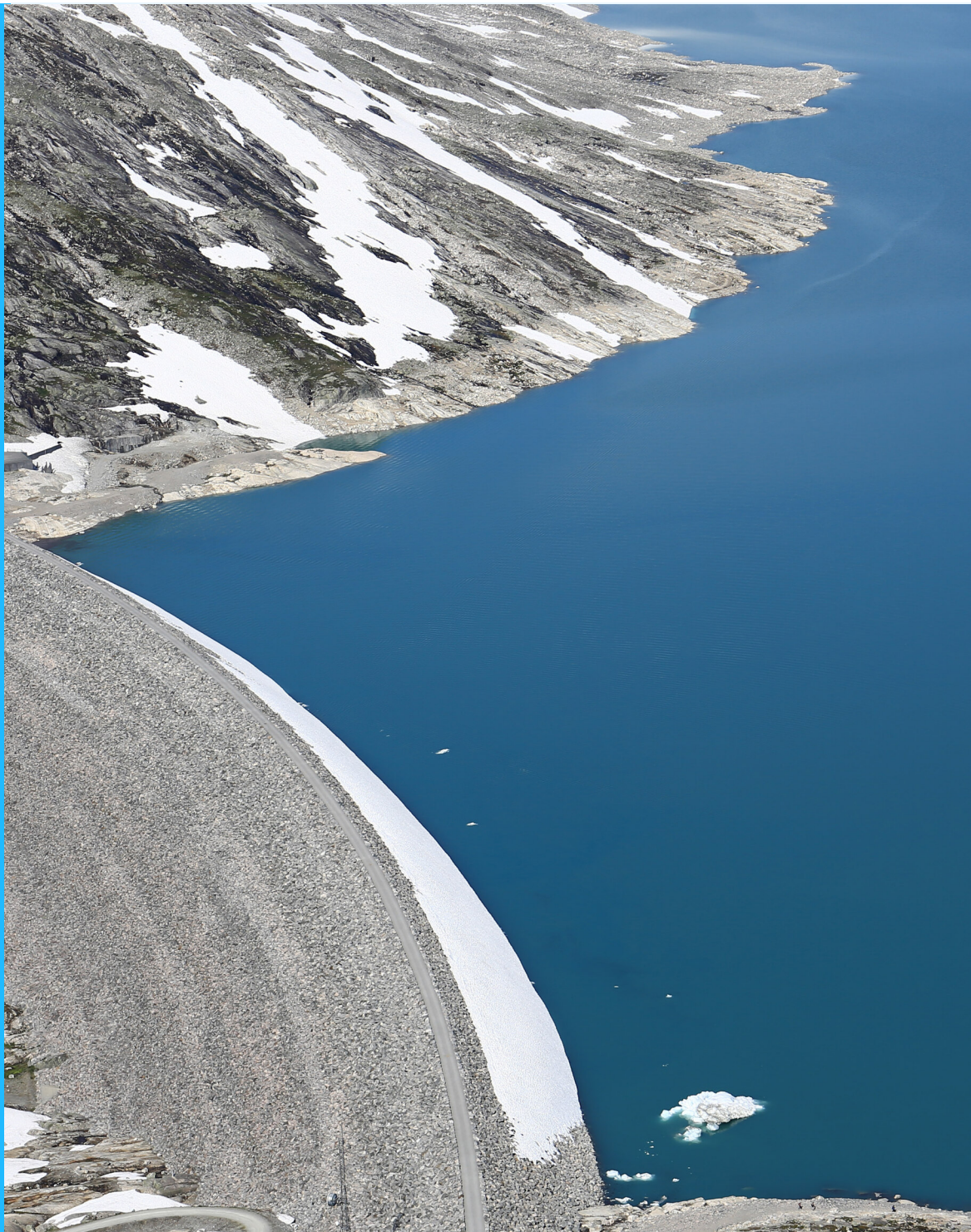


Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer



Innhold

1. Innledning	3
2. Om Statkraft	3
3. Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse	4
4. Godtgjørelse til styret	4
5. Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer	5
5.1. Grunnlønn	5
5.2. Pensjon	5
5.3. Variabel lønn (STI – Short term incentives)	5
5.4. Langtidsinsentiv (LTI – Long term incentives)	5
5.5. Andre ytelser	5
6. Nærmere om variabel lønn	5
6.1. Statkrafts strategiske tilnærming	6
6.2. Leverer ren fleksibilitet – utnytte vannkraften	6
6.3. Vokse innen sol, vind og batterilagring	6
6.4. Tilby grønne markedsløsninger til kunder	6
6.5. Utvikle nye energiløsninger	6
6.6. Mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen for 2025	10
7. Forebygging av utilsiktede fordeler og eventuell tilbakebetaling	20
8. Pensjonsordninger	20
9. Oppsigelsestid	20
10. Stillingsendringsavtaler	21
11. Etterlønsordninger	20
12. Beslutningsprosess for etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene	21
13. Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte	21
14. Avvik fra retningslinjene	21
15. Endringer i retningslinjer	21

1. Innledning

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

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

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

2. Om Statkraft

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

Statkraft er Europas største leverandør av fornybar energi og en global markedsaktør innenfor energihandel. Selskapet har også produksjonsvirksomhet i utvalgte markeder i Asia og Sør Amerika. Det vesentligste av Statkrafts virksomhet er i Norge gjennom den norske vannkraftvirksomheten, men selskapet har også omfattende virksomhet i andre land, knyttet til solkraft, vindkraft og vannkraft. Statkraft utvikler også ny industrivirksomhet, knyttet til forretningsmuligheter skapt av behovet for å redusere klimagassutslippene.

3. Overordnede prinsipper for lønnsfastsettelse

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

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

Ved fastsettelse av og justering av lønn i ledende stillinger i Statkraft skal man også se hen til utviklingen for øvrige stillinger i selskapet. For de fleste stillinger i Statkraft fastsettes lønnsnivået gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter. Normalt vil det fremforhandlede lønnsoppgjøret (prosentvis økning) benyttes for ledende stillinger, i tillegg vil den gjennomsnittlige lønnsjusteringen for øvrige ansatte (kronebeløp) benyttes som et datapunkt. Godtgjørelse til ledende personer vurderes også opp mot sammenliknbare større norske selskap med internasjonal virksomhet

4. Godtgjørelse til styret

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

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



5. Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

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

5.1 Grunnlønn

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

5.2 Pensjon

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

5.3 Variabel lønn (STI – Short term incentives)

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

5.4 Langtidsinsentiv (LTI – Long term incentives)

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

5.5 Andre ytelser

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

6. Nærmere om variabel lønn

Statkraft har innført en resultatstyringsprosess for å sikre en klar forbindelse mellom konsernets overordnede strategi og definerte mål. Resultatene rapporteres og følges opp gjennom nøkkelindikatorer for resultatoppnåelse (måltall) i konsernmålekortet. Nøkkelindikatorerne er basert på de mest relevante verdidrivere og strategiske ambisjoner for konsernet.

Målene skal settes slik at ordningen bidrar til å styrke selskapets verdiskapning og oppnå selskapets øvrige målsetninger.

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

I det videre følger en kort beskrivelse av Statkrafts langsiktige, strategiske mål, samt aktuelle måltallskategorier og målsettinger for 2025 som benyttes i vurderingen av variabel godtgjørelse for ledende personer. Mål for variabel godtgjørelse er individuelle og vektet i henhold til den enkeltes ansvarsområde.

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

6.1 Statkrafts strategiske tilnærming

Statkraft er en ledende aktør i fornybar energi, med sterk posisjon både i Norge, Europa og Sør-Amerika. Det langsiktige målet er å levere høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer. For å møte mer utfordrende markedsforhold for fornybarbransjen på kort- og mellomlang sikt, lanserte selskapet en ny strategi i 2025. Strategien har som mål å legge til rette for økt verdiskaping gjennom vekst i kjernevirksomheten, optimere og fokusere porteføljen, samt redusere kompleksitet og kostnader, som skal styrke Statkrafts konkurransekraft og finansielle robusthet.

Statkraft opererer i store deler av verdikjeden for fornybar energi – fra utvikling, eierskap og drift av fornybar kraftproduksjon og grønne teknologier, til å tilby kundene markedsløsninger som støtter energiomstillingen. For å sikre videre lønnsom vekst og langsiktig verdiskapning, bygger selskapet videre på en integrert forretningsmodell rundt sine kjernekompetanser - forankret i tre strategiske ambisjoner beskrevet nedenfor.

6.2 En konkurransedyktig utvikler av fornybar energi

Statkraft har som mål å være en konkurransedyktig utvikler av fornybar energi som bidrar til energiomstillingen ved å tilføre ny grønn kraft. Selskapet skaper verdi gjennom utvikling, bygging og realisering av en attraktiv prosjektportefølje – både for egen drift og for potensielt salg.

Fremover vil Statkraft utvikle nye fornybarprosjekter i alle sine regioner: Norden, Europa og Sør-Amerika. Prosjektporteføljen inkluderer vannkraft, landbasert vindkraft og solkraft og batterilagringssystem. I Norden prioriteres vannkraftutvikling gjennom oppgradering og effektoppgraderinger av eksisterende kraftverk. Omfattende investeringer i norske vannkraftverk fortsetter å være sentralt for selskapet fremover. Videre planlegger Statkraft å øke vindkraftproduksjonen i Norge, både gjennom nye vindparker og oppgraderinger av eksisterende parker.

6.3 En eier som får størst mulig verdi og best mulig drift av sine kraftanlegg

Statkraft eier og drifter en diversifisert portefølje av fornybare og fleksible kraftanlegg, samt energinfrastruktur. Denne unike porteføljen, kombinert med bransjeledende markedsforståelse, gir et solid grunnlag for å maksimere verdiskaping. Samtidig bidrar selskapet til økt energisikkerhet med pålitelig kraft i markedene hvor selskapet opererer.

Fleksibel vannkraft i Norden – med Norge som desidert største marked - utgjør fremdeles selve ryggraden i virksomheten og står for størstedelen av selskapets inntekter. Langsiktig eierskap og kostnadseffektiv, stabil drift av den nordiske vannkraftporteføljen vil være en hovedprioritet for Statkraft også fremover.

I Europa har Statkraft kraftanlegg i flere land og teknologier, med størst tilstedeværelse i Tyskland og Spania innen landbasert vindkraft, vannkraft og gasskraft. Statkraft vil fortsette å drifte og forbedre disse anleggene, og vurdere ny utvikling der dette er verdiskapende for konsernet.

Statkraft vil også bygge videre på sin sterke posisjon i de internasjonale markedene, særlig i Brasil. Selskapet vil vokse for å oppnå skalaeffekter i markedene med de mest attraktive mulighetene.

6.4 En bransjeledende leverandør av markedsløsninger

Statkraft skal være en bransjeledende aktør innen markedsaktiviteter som støtter energiomstillingen og bidrar til effektive og velfungerende energimarkeder. Verdiskapningen skjer gjennom å kombinere dyp markeds- og regulatorisk innsikt med evnen til å møte kundenes behov.

Markedsaktivitetene støtter energiomstillingen ved å øke markedslivligheten og tilby risikostyringsprodukter som bidrar til å redusere prisrisiko for både kraftprodusenter og -konsumenter. I tillegg tilbyr selskapet et bredt spekter av grønne kundeløsninger som fleksibilitetstjenester og kraftforvaltning. Etterspørselen etter skreddersydde energiløsninger er økende, drevet av høyere prisvariasjon, økt kompleksitet og usikkerhet i energimarkedene.



Tabell 1: 2030 ambisjoner, måltallskategorier og strategiske mål for 2026

Tabellen viser sammenhengen mellom Statkrafts langsiktige, strategiske mål og målsettinger for året 2026.

2030 ambisjoner	Måltallskategorier	Strategiske mål 2026
<p>Mennesker, miljø og bærekraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen alvorlige skader Ingen alvorlige brudd på leveregler Redusere klimagass-utslippene (scope 1 og 2) til <20 g CO₂e/kWh Kjønnsbalanse (40/60) på tvers av organisasjonen innen 2030 målt for alle lederstillinger 	<p>1 Mennesker og miljø indikatorer</p> <p>Innenfor denne kategorien følger Statkraft opp at rettslige, miljømessige, sosiale og etiske standarder i industrien følges.</p> <p>Hovedfokus er på helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko for ansatte og reduksjon av negativ miljøvirkning. Felles helse- og sikkerhetsmål er inkludert for alle ledende personer. Kategorien fokuserer videre på strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonen i samsvar med selskapets behov.</p>	<p>Sikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer. <p>Individuelle strategiske mål</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor den enkeltes ansvarsområde. Konsernsjefen vurderes for dette området blant annet spesielt på eksternt omdømme og konsernsjefens omdømmebyggende engasjement. Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.
<p>Verdiskaping i eksisterende virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Høyest mulig avkastning over tid, innenfor bærekraftige rammer En bransjeledende leverandør av markedsløsninger 	<p>2 Finansielle indikatorer</p> <p>Statkrafts finansielle resultater fra markedsaktiviteter måles ved hjelp av måltall for lønnsomhet, der Statkrafts merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter måles mot markedet.</p> <p>Hovedfokus er på å øke verdiskapingen for Statkraft, fastsatt ved hjelp av forskjellige måltall med strekk mål.</p>	<p>Markedsoperasjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. <p>Norsk vannkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. Målet er at den norske vannkraftporteføljen skal oppnå en slik prismargin på minimum 7%. <p>Nordisk vannkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norden, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på nordisk kraft. Målet er at den nordiske vannkraftporteføljen skal oppnå en slik prismargin på minimum 3.5%. <p>Individuelle finansielle mål</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter aktiviteter innenfor den enkeltes ansvarsområde som understøtter og bidrar til å øke finansiell verdiskaping for Statkraft. Måloppnåelse vurderes mot definerte nivåer for den enkeltes ansvarsområde.

Tabellen fortsetter på neste side.

2030 ambisjoner

Måltallskategorier

Strategiske mål 2026

Drift

- En eier som får størst mulig verdi og best mulig drift av sine kraftanlegg

3 Driftsrelaterte indikatorer

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

Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft

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

Totalkostnad ved drift for vindkraft

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

Individuelle driftsrelaterte mål

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

Vekst

- En konkurransedyktig utvikler av fornybar energi

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.

Verdiøkning av prosjektportefølje for Norden, Europa og Sør-Amerika

- Mål og tiltak omfatter verdiøkning av prosjektporteføljen for nordiske, europeiske og internasjonale prosjekter.
- Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier i milliarder NOK.

Strategiutvikling

- Mål og tiltak omfatter utvikling av konsernets strategi.

Individuelle vekstrelaterte mål

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

6.6 Mål for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen for 2026

Nedenfor følger tabeller med oversikt over måltallskategorier og tilhørende individuelle, strategiske mål og målenes relative vekt for 2026. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellene.

Tabell 2: Hovedmål for konsernsjefen – 2026, alle mål er uavhengige av prisnivået på kraft

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Innslagspunkt er ved TRI-rate bedre enn 3,1 og full bonus oppnås ved TRI-rate 2,5 eller bedre 	10
1 Mennesker og miljø indikatorer	Mennesker og organisasjon <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter konsernets indeks for ansatteopplevelse. Innslagspunktet er ved indeks bedre enn 8,0. Full bonus oppnås ved indeks bedre enn 8,5. 	5
2 Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	10
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%. 	5
3 Driftsrelaterte indikatorer	Nyttejustert tilgjengelighet <ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for de norske kraftverkene tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål. 	5
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
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for vindkraft <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av vindkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	5
4 Vekstrelaterte indikatorer	Verdiskaping for nye prosjekter <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiskaping for nye prosjekter. Verdiskapingen måles fra investeringsbeslutning og frem til ferdigstilt byggeprosjekt og oppstart av kommersiell drift. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier 	10
4 Vekstrelaterte indikatorer	Realisert kostnadsreduksjon <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av kostnadsreduksjoner målsatt gjennom konsernets reviderte strategi. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier i form av bemanningsreduksjon og OPEX-besparelser. 	15
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strategiutvikling <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter utviklingen av konsernets strategi. Måloppnåelse vurderes av styret. 	30
Total		100 %

Tabell 3: Hovedmål for konserndirektør Marked – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	5
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
2 Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner	25
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiskaping innenfor området markedsoperasjoner Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen	
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Merverdi fra nordisk vannkraft	30
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter merverdi fra den nordiske vannkraftporteføljen Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetsmål og mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kommersiell strategi og optimalisering av markedstilgang for Europa og Internasjonalt 	
Total		100 %

Tabell 4: Hovedmål for konserndirektør Norden – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	20
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Optimalisering av norsk vannkraft	5
	<ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. 	
	Nyttejustert tilgjengelighet for nordisk kraft	15
	<ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	
	Totalkostnad ved drift for nordisk vann- og vindkraft	15
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av nordisk vann- og vindkraftproduksjon Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier 	
	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen	
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	15
	Mål og tiltak omfatter; <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen nordisk kraft Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekst- og lønnsomhetsmål 	
Total		100 %

Tabell 5: Hovedmål for konserndirektør Europa – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
2 Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål	19
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiskaping for prosjekter og initiativ i selskapets internasjonale portefølje 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen	
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Totalkostnad ved drift for europeisk kraft	5
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av europeisk kraftproduksjon Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier 	
	Nyttejustert tilgjengelighet for europeisk kraft	15
	<ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	21
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen europeisk kraft Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW 	
Total		100 %

Tabell 6: Hovedmål for konserndirektør Internasjonal – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
2 Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål	25
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter verdiskaping for prosjekter og initiativ i selskapets internasjonale portefølje 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen	
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Totalkostnad ved drift for internasjonal vann- og vindkraft	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av internasjonal vann- og vindkraft Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	
	Nyttejustert tilgjengelighet for internasjonal vann- og vindkraft	10
	<ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for kraftverkernes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	15
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen internasjonal kraft Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og forhåndsdefinerte kriterier 	
Total		100 %

Tabell 7: Hovedmål for konserndirektør Teknologi og Prosjektgjennomføring – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Helse, miljø og sikkerhet	7,5
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter gjennomføring av nytt HMS-program, inkludert revidering av geopolitisk risikobilde 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Individuelle driftsrelaterte mål	22,5
	Mål og tiltak omfatter <ul style="list-style-type: none"> IT drift, service, kvalitet og cyber sikkerhet Digitalisering og KI Forenkling, standardisering og digitalisering av prosesser og leveranser for å øke operasjonell effektivitet 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	30
	Mål og tiltak omfatter; <ul style="list-style-type: none"> Prosjektgjennomføring i henhold til tid og budsjett gjennom sterk prosjektstyring og risikoledelse. Økt konkurransekraft gjennom forbedringer innen prosjektgjennomføring Forbedringer av beslutningsmodeller og prioriteringsmekanismer for prosjekter Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier 	
Total		100 %

Tabell 8: Hovedmål for konserndirektør Finans – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	5
	Mål og tiltak omfatter: <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for ansatte-engasjement innenfor eget ansvarsområde 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
2 Finansielle indikatorer	Individuelle finansielle mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak relatert til kapitalallokering, kontantstrøm og kapitalstruktur 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Individuelle driftsrelaterte mål	10
	Mål og tiltak omfatter finansiell rapportering	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Individuelle vekstrelaterte mål	40
	Mål og tiltak omfatter kostnads- og leveranseeffektivitet innenfor eget ansvarsområde	
Total		100 %

Tabell 9: Hovedmål for konserndirektør Mennesker, organisasjon og bærekraft – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Mennesker, organisasjon og bærekraft	15
	Mål og tiltak omfatter <ul style="list-style-type: none"> Målsatte nivåer for konsernets ansatte-engasjement Konsernets bærekraftstrategi 	
	Individuelle strategiske mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Individuelle driftsrelaterte mål	30
	Mål og tiltak omfatter <ul style="list-style-type: none"> Talent, mobilitet og belønning; revidering og forbedring av prosesser Implementering av forbedringer i konsernets HR shared services Identifisere og implementere forenklinger i konsernets styringssystem Styrket risikohåndtering gjennom aktiv rådgivning på compliance/etterlevelse Måloppnåelse vurderes diskresjonært 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strategi	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikring av godt og effektivt perspektiv på organisasjonsutvikling i selskapets strategi Måloppnåelse vurderes diskresjonært 	
	Individuelle vekstrelaterte mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Strategiimplementering Forbedringer av beslutningsmodeller og prioriteringsmekanismer for prosjekter Måloppnåelse vurderes diskresjonært 	
Total		100 %

Tabell 10: Hovedmål for konserndirektør Konsernutvikling – 2026

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for eget ansvarsområde. 	
	Individuelle strategiske mål	20
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonsutvikling innenfor eget ansvarsområde 	
3 Driftsrelaterte indikatorer	Driftskostnader og bemanning	15
	Målet er et kollektivt, delt mål for hele konsernledelsen	
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter realisering av reduserte driftskostnader og tilhørende bemanningsmål Måloppnåelse vurderes mot målsatte nivåer for konsernet som helhet 	
	Lange prisbaner	7,5
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter leveranse og forbedringer av blant annet lange prisbaner og andre analyser og tjenester som grunnlag for selskapets markedssyn Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering 	
	Individuelle driftsrelaterte mål	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter optimalisering av OPEX, CAPEX og bemanning innenfor eget ansvarsområde 	
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strategiutvikling	10
	<ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter utviklingen av konsernets strategi Måloppnåelse relateres til definerte mål, i tillegg til en diskresjonær vurdering 	
	Individuelle vekstrelaterte mål	27,5
	<ul style="list-style-type: none"> Vekst, innovasjon og FoU; mål omfatter revidering og refokusering av strategi for innovasjon, FoU og eierskap innen nye energiløsninger. 	
Total		100 %

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

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

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

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

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

7. Forebygging av utilsiktede fordeler og eventuell tilbakebetaling

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

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

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

8. Pensjonsordninger

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

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

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

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

9. Opphør av ansettelsesforhold

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

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

Om konkurranseklausul eller annen restriksjon gjøres gjeldende overfor et medlem av konsernledelsen som forlater selskapet, vil vedkommende ha rett til kompensasjon i henhold til gjeldende rett og/eller avtale for perioden restriksjonen gjøres gjeldende

10. Stillingsendringsavtaler

Selskapet har ingen stillingsendringsavtaler for ledende personer.

11. Beslutningsprosess for etablering, godkjenning og implementering av retningslinjene

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

Utvalgets medlemmer er uavhengige i forhold til konsernledelsen.

12. Fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte

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

13. Avvik fra retningslinjene

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

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

14. Endringer i retningslinjer

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

- Presiseringer i retningslinjenes del om pensjonsordninger for å reflektere at det ikke er noen aktive medlemmer i lukket ordning for pensjon over 12G blant dagens medlemmer av konsernledelsen.
- Oppdatering av kapittel 9 om opphør av ansettelsesforhold for å reflektere at konserndirektør Finans, ansatt i 2026, er omfattet av gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder.
- Øvrige endringer representerer hovedsakelig oppdateringer eller mindre presiseringer, herunder eksempelvis tabeller med hovedmål for konserndirektørene oppdatert i henhold til nye mål for 2026, samt en mindre presisering i kapittel 3 om at godtgjørelse også sammenliknes mot sammenliknbare større norske selskap med internasjonal virksomhet.

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

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

Organisasjonsnummer
987 059 699

www.statkraft.com

