

Lederlønnsrapport 2025



Innhold



Innledning

3

Viktige hendelser og resultater

Ny strategisk tilnærming

Investeringer innen fornybar energi

Helse, miljø og sikkerhet

Bærekraft og samfunnsansvar

Organisasjon

Finansielle resultater

Utviklingen i godtgjørelse til ledende personer og øvrig ansatte

Variabel lønn - utvikling 2023 - 2025

Endringer i styret og konsernledelsen

Incentiver i godtgjørelsesordningen

4

Godtgjørelse til ledergruppen

Lønnstabell - definisjoner

Komponenter som inngår i godtgjørelse til ledende personer

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til ledende personer

Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn de siste fem år

7

Annen informasjon

23

Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

Avvik fra retningslinjene

Informasjon om avstemming på foretaksmøte

Styreerklæring

24

1. Innledning

Denne rapporten redegjør for godtgjørelse mottatt av ledende personer i Statkraft AS og Statkraft SF i 2025. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Statkrafts styremedlemmer, konsernsjef og konserndirektørene.

Lederlønsrapporten er utformet i henhold til asal. § 6-16 b i lov om allmennaksjeselskaper og tilhørende forskrift, og følger styrets retningslinjer som vedtatt på foretaksmøtet i 2025.

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 2025.

2. Viktige hendelser og resultater i 2025

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.

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. Statkrafts finansielle resultater påvirkes i stor grad av prisene i kraftmarkedet. Indikatorer som påvirkes direkte av prisnivået i kraftmarkedet, inkludert selskapets resultat, legges ikke til grunn ved fastsettelse av lønn og godtgjørelse for ledende personer.

2.1 Ny strategisk tilnærming

I 2025 ble strategien fornyet for å møte en verden i rask endring og en økende kompleksitet i energimarkedet. For å tilpasse porteføljen til et lavere forventet investeringsnivå fremover, har kapitalbruk blitt prioritert strengere, og porteføljen og driften er strømlinjeformet, med fokus på færre teknologier og markeder. Den nye strategien legger vekt på et tydeligere fokus og prioritering av lønnsomhet og operasjonell effektivitet og er formet av tre ambisjoner:

- Ambisjon 1: Være en konkurransedyktig utvikler av fornybar energi
- Ambisjon 2: Være en eier som får størst mulig verdi og best mulig drift av sine kraftanlegg
- Ambisjon 3: Være en markedsledende leverandør av markedsløsninger

Som følge av den nye strategien vil den fleksible vannkraftporteføljen i Norden bli prioritert, og norsk vannkraft vil fortsatt være ryggraden i selskapet, sammen med markedsledende markedsoperasjoner og sol-, vind- og batterivirkosomhet i Europa og Sør-Amerika. De siste årene er det utviklet en stor portefølje av attraktive muligheter innen fornybar energi. For å tilpasse denne porteføljen til et lavere forventet investeringsnivå fremover vil Statkraft fokusere på markeder med høyt potensiale i Norden, Europa og Sør-Amerika. Det nye strategiske fokuset sikrer at Statkraft fortsatt vil være i front av energiomstillingen, klar til å gripe nye muligheter og takle utfordringer.

Som en del av den fornyede strategien har Statkraft gjennomført nedsalg og nedbemanninger i 2025. Det er inngått avtaler om salg av virksomhet med en samlet selskapsverdi på 15,8 milliarder kroner. I tillegg har vi stoppet utviklingen av nye hydrogenprosjekter og videre satsing innen havvind.

2.2 Investeringer innen fornybar energi

Etter rekordhøyt investeringsnivå i 2023 og 2024 har Statkraft siktet seg inn mot et mer normalisert investeringsnivå fremover som følge av den nye strategien. I 2025 utgjorde de totale investeringene 17 951 millioner kroner sammenlignet med 35 355 millioner kroner i 2024.

17 prosent av investeringene var vedlikeholdsinvesteringer, hovedsakelig knyttet til nordiske vannkraftanlegg. En tredjedel av de totale investeringene gikk til ny kapasitet og var hovedsakelig knyttet til utvikling og bygging av vind- og solprosjekter, primært i Irland, Storbritannia, Spania, Brasil, India og Tyskland eller vannkraftprosjekter i India og Chile.

Andre investeringer utgjorde 34 prosent og var hovedsakelig relatert til elbillading, fjernvarme og nettvirkosomhet i Norge, samt prosjekter innen netjtjenester i Irland og Storbritannia. I tillegg utgjorde investeringer i eierandeler 16 prosent og var knyttet til oppkjøpet av Greenlink Interconnector, en undersjøisk kraftkabel mellom Irland og Storbritannia.

2.3 Helse, miljø og sikkerhet

Statkraft jobber kontinuerlig for å unngå skader både hos egne ansatte og hos underleverandører. I 2025 satte vi et TRI-mål på 3,3, noe som styrket vår forpliktelse til kontinuerlig forbedring sammenlignet med 2024. TRI-raten forbedret seg til 2,6 i 2025, ned fra 3,0 i 2024 og bedre enn målsettingen på 3,3. Målet om null alvorlige skader forble uendret, og Statkraft registrerte ingen alvorlige skader i 2025.

2.4 Bærekraft og samfunnsansvar

Bærekraft står sentralt i Statkrafts strategi- og beslutningsprosesser. I 2025 gjennomgikk og oppdaterte vi vår bærekraftsmodell for å sikre effektiv bærekraftsstyring på tvers av våre aktiviteter.

Et av Statkrafts mål er være en konkurransedyktig utvikler av fornybar energi og gjennom 2025 har Statkraft fortsatt å demonstrere en forpliktelse til å levere klimavennlig fornybar energi i 2025 ved å holde en lav klimagassintensitet for kraftproduksjon på 14,8 g CO₂ek/kWh. Vårt mål for klimagassintensitet er høyere enn dagens nivå. Dette skyldes behovet for fleksibilitet gitt fra gasskraftverk i overgangen til et kraftmarked med 100 prosent fornybar energi.

Statkraft oppdaterte sin bærekraftsstrategi og satt tydeligere retning for hvordan selskapet kan levere på strategiske bærekraftsområder i 2024 og det har ikke vært noen endringer i denne strategien i 2025.

For ytterligere detaljer om Statkrafts bærekraftsstrategi og mål se [årsrapporten](#).

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 sentrale faktorer for å oppnå dette. Statkraft har som mål å forbedre den generelle kjønnsbalansen i selskapet, og har et mål om minimum 36 prosent av hvert kjønn blant nyansettelser hvert år. I 2025 hadde Statkraft en kjønnsfordeling på 36,6 prosent kvinner og 63,4 prosent menn blant nyansettelser, noe som er i tråd med målet.

Målet for vår inkluderingsindeks er 8,4. Denne indeksen reflekterer hvor fornøyde medarbeiderne er med Statkrafts arbeid for å støtte mangfold og inkludering. Vi målte 8,1 i medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i oktober 2025, noe som er litt under bransjestandarden for energi- og forsyningssektoren.

Resultatet for indeksen for medarbeideropplevelse i 2025 var 8, under målet på 8,5 (på en skala fra 0–10). Dette er likevel blant de 25 prosent beste innen bransjestandarden. Selv om resultatet fortsatt ligger innenfor de øverste 25 prosentene innen bransjestandarden, vil vi fortsette arbeidet med å styrke medarbeideropplevelsen.

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 samt flere andre initiativ for å styrke kompetanse og bevissthet innen mangfold og inkludering i organisasjonen. Disse inkluderer å feire mangfoldsdager, opplæring i kompetanse innen krysskulturell forståelse og inkluderende ledelse, samt tilgjengeliggjøring av en verktøykasse for mangfold og inkludering som blant annet inneholder dilemmaer for teamdiskusjoner.

2.6 Finansielle resultater

Kraftprisene i 2025 steg sammenlignet med 2024, og i 2025 var de realiserte prisene (målt over de siste 60 månedene) 12,8 prosent høyere enn gjennomsnittlig spotpris. Det sterke resultatet var drevet av god energidisponering og høy prisvolatilitet i alle prisområder.

Statkraft finansielle resultater gjenspeiler både sterk leveranse og et krevende marked i 2025. Global kraftproduksjon passerte 70 TWh for første gang og endte på 72,1 TWh. Til tross for solid drift, god energidisponering og verdiskapning fra systemtjenester var det en nedgang i underliggende EBITDA som endte på 26 775 millioner kroner sammenlignet

med 33 522 millioner kroner i 2024. Nedgangen i resultatet var hovedsakelig påvirket av lavere kraftpriser, svakere resultater fra trading- og originationsaktiviteter, samt negative sikringseffekter.

Nettoresultatet ble videre påvirket av nedskrivninger og negative urealisert verdiendringer fra innebygde EUR-derivater, noe som resulterte i et resultat før skatt på 11 351 millioner kroner. Den høye effektive skattesatsen medførte at året endte med et resultat etter skatt på -413 millioner kroner.

Segment Norden hadde lavere resultater i 2025 enn i 2024, men de var fortsatt solide. Nedgangen skyldes mest sikringseffekter og mindre inntekter fra systemtjenester. Segment Europa fikk lavere EBITDA, hovedsakelig på grunn av svakere resultat fra finansielle sikringsaktiviteter. Dette ble delvis motvirket av inntekter fra nye anlegg og økt produksjon fra tyske gasskraftverk. Segment Internasjonal leverte en solid underliggende EBITDA i 2025, hovedsakelig drevet av Enerfin-eiendeler som ble kjøpt i 2024 og flere vindkraftverk i Brasil som kom i drift mot slutten av 2024. Segment Marked hadde tilfredsstillende resultater i 2025, selv om underliggende EBITDA ble merkbart lavere enn i det sterke året 2024. Nedgangen var først og fremst knyttet til originationaktivitetene, men også tradingaktivitetene hadde svakere resultater.

2.7 Utviklingen i godtgjørelse til ledende personer og øvrige ansatte

Gjennomsnittlig justering av avtalt lønn for ansatte i Statkraft i Norge utenfor konsernledelsen var i 2025 på 4,5 prosent.

For konsernledelsen, var gjennomsnittlig lønnsøkning på 4,4 prosent. Konserndirektørene hadde dermed en lønnsvekst som målt i prosent lå noe 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 selskap, med kritiske roller i samfunnet, og må ha en sterk ledelse. Det ble for 2025 vurdert at en regulering for konsernsjef og konserndirektørene tilsvarende gjennomsnittlig kronebeløp for øvrige ansatte ville gitt selskapet en konkurranseulempe styret ikke kunne anbefale.

2.8 Variabel lønn – utvikling 2023 - 2025

Gjennomsnittlig måloppnåelse for variabel lønn var 64 prosent for konsernledelsen i 2025. Tilsvarende måloppnåelse for 2024 og 2023 var henholdsvis 58 prosent og 72 prosent.

Måloppnåelsen i 2025 skyldtes at selskapet har levert meget godt på sikkerhet, og har operasjonalisert strategien om å styrke kjerneaktivitetene. Dette har blant annet blitt oppnådd gjennom nedsalg, omorganisering og nedbemanning som har skapt handlingsrom til å prioritere vannkraft i Norden, bransjeledende markedsoperasjoner, samt utbygging og drift av solkraft, vindkraft og batterier i Europa og Sør-Amerika. Det er oppnådd gode resultater på sentrale leveranseområder, inkludert den norske vannkraftporteføljen og en positiv utvikling av totalkostnad ved drift for vindkraft. Områdene nyttejustert tilgjengelighet, vekstrate for solkraft, vindkraft og batteri, samt verdiøkning av prosjektportefølje i Norden, Europa og internasjonal vurderes imidlertid ikke som bonusgivende i den samlede vurderingen av måloppnåelse, selv om resultatene innen både vekstrate og verdiøkning av prosjektporteføljen har vært påvirket av justert strategi og kapitalprioriteringer.

2.9 Endringer i konsernledelsen

Det har vært endringer i konsernledelsen i 2025. I tabellene for godtgjørelse til konsernledelsen og til styret, er det angitt personer som er tiltrådt eller fratrådt, med tidspunkt for tiltredelse eller fratredelse.

Fernando De Lapuerta ble ansatt som konserndirektør for forretningsområdet Internasjonal fra 1. januar 2025. De Lapuerta kom fra stillingen som SVP Country Manager Brazil.

Ingeborg Dårflot gikk fra rollen som konserndirektør for forretningsområdet Internasjonal til konserndirektør for forretningsområdet Teknologi og prosjektgjennomføring 1. januar 2025.

Tone Skuterud ble ansatt som konserndirektør for det nyopprettede stabsområdet Mennesker, Organisasjon og Bærekraft fra 1. april 2025. Skuterud kom fra stillingen som Chief Transformation Officer i Telenor Norge.

Pål Eitrheim ble ansatt som konserndirektør for forretningsområdet Norden fra 1. juni 2025. Eitrheim kom fra stillingen som EVP Renewables i Equinor.

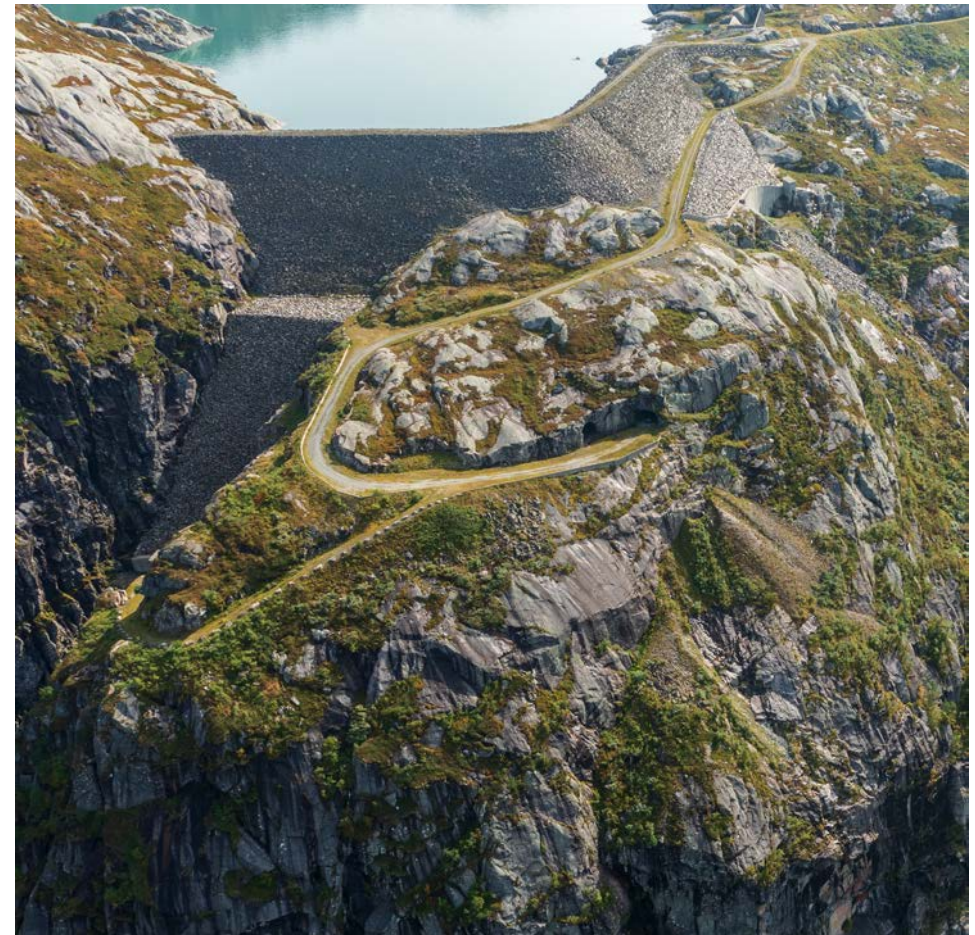
Anna Bjercke fratrådte stillingen som konserndirektør for Finans fra 31. desember 2025. Det ble inngått sluttavtale med Bjercke. Avtalen inkluderer oppsigelsestid og inntil 6 måneders sluttvederlag. Sluttvederlaget er gjenstand for avkortning dersom Bjercke opparbeider annen inntekt i avtaleperioden.

2.10 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, uten å

være lønnsledende. Statkraft er et internasjonalt konsern og hadde ved utgangen av 2025 virksomhet i 20 land, ca 6500 ansatte og en årlig omsetning på om lag 81 milliarder kroner. Selskapets verdi er i størrelsesorden 300 milliarder kroner. Ved fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse benytter Statkraft et eksternt stillingsvurderingssystem levert av Korn Ferry som vurderer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk. Korn Ferry gjennomfører årlig en analyse av avlønning for tilsvarende stillinger i det norske arbeidsmarkedet. Undersøkelsen omfatter lønnsdata fra et bredt utvalg av sammenlignbare selskaper i privat sektor, som samlet representerer totalmarkedet, og er ikke begrenset til spesifikke bransjer eller offentlig virksomhet.

Godtgjørelsen vurderes på denne bakgrunn opp mot sammenlignbare større norske selskap med internasjonal virksomhet.



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 80% av total godtgjørelse for 2025
Pensjon	√	Utgjør i snitt 6% av total godtgjørelse for 2025 ¹⁾
Andre ytelser		
– Forsikringer	√	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.
– Bilgodtgjørelse	√	Firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
– Øvrige goder	√	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 2025.
Sluttvederlag	–	Selskapet har ingen avtaler om sluttvederlag i sine arbeidskontrakter for ledende ansatte.

¹⁾Tall for gjennomsnittlig andel er eksklusive Barbara Flesche og Fernando De Lapuerta, da de ikke er en del av den norske pensjonsordningen.

Tabell 2 – Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2025 og 2024

Beløp i hele kroner	Navn og stilling	Regnskapsår	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Andel fast og variabel godtgjørelse		Avtalt bonusgivende grunnlønn pr 1.7.	
			Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel ¹⁾	Pensjons-optjening ²⁾	Samlet godtgjørelse	Fast		Variabel
	Birgitte Ringstad Vartdal, konsernsjef, fra 1. april 2024 Konserndirektør for Norden frem til 31. mars 2024	2025	7 661 620	272 243	988 000	200 477	9 122 340	89 %	11 %	6 585 000
		2024 ³⁾	5 341 654	195 674	988 000	142 691	6 668 018	85 %	15 %	6 300 000
		2024 ⁴⁾	1 230 133	65 225	–	47 564	1 342 921	100 %	– %	–
	Christian Rynning-Tønnesen, tidligere konsernsjef, til 31. mars 2024	2025	–	–	–	–	–	– %	– %	–
		2024	1 575 000	63 017	–	581 788	2 219 805	100 %	– %	–
	Anna Nord Bjercke, konserndirektør Finans, fra 1. januar 2024	2025	5 030 458	270 854	880 000	200 693	6 382 005	86 %	14 %	4 400 000
		2024	4 471 957	262 379	616 000	190 506	5 540 842	89 %	11 %	4 400 000
	Pål Eitrheim, konserndirektør Norden, fra 1. juni 2025	2025	3 367 332	163 458	428 000	117 141	4 075 931	89 %	11 %	5 150 000
		2024	–	–	–	–	–	– %	– %	–
	Hallvard Granheim, konserndirektør Marked	2025	6 000 150	273 247	780 000	375 588	7 428 985	90 %	10 %	5 200 000
		2024	5 742 730	260 474	1 000 000	329 910	7 333 114	86 %	14 %	5 000 000
	Jürgen Tzschoppe, konserndirektør Nye energiløsninger, til 31. desember 2024	2025	–	–	–	–	–	– %	– %	–
		2024	4 715 638	261 264	675 000	195 642	5 847 544	88 %	12 %	4 629 100
	Henrik Sættness, konserndirektør Konsernutvikling	2025	4 072 328	271 724	544 000	549 930	5 437 982	90 %	10 %	3 625 000
		2024	3 867 946	259 684	481 000	471 444	5 080 074	91 %	9 %	3 500 000
	Ingeborg Dårflot, konserndirektør Teknologi og prosjektgjennomføring 7)	2025	4 779 728	275 637	726 000	410 234	6 191 599	88 %	12 %	4 400 000
		2024	4 351 454	261 654	585 000	349 112	5 547 220	89 %	11 %	3 900 000
	Barbara Flesche, konserndirektør Europa 5)	2025	6 558 823	60 632	656 000	105 263	7 380 718	91 %	9 %	5 061 744
		2024	5 852 782	59 050	559 230	97 962	6 569 024	91 %	9 %	4 769 435
	Fernando de Lapuerta, konserndirektør Internasjonal fra 1. januar 2025 5) 6)	2025	5 018 564	655 695	879 000	100 099	6 653 358	87 %	13 %	4 686 800
		2024	–	–	–	–	–	– %	– %	–
	Tone Elisabeth Astveit Skuterud, konserndirektør Mennesker, organisasjon og bærekraft fra 1. april 2025	2025	2 994 956	202 985	503 000	183 042	3 883 983	87 %	13 %	3 575 000
		2024	–	–	–	–	–	– %	– %	–
	Dag Smedbold, fungerende konserndirektør Norden, fra 1. april 2024 til 1. juni 2025	2025	1 668 803	87 042	237 000	381 366	2 374 211	90 %	10 %	4 039 057
		2024	2 812 787	129 621	389 000	694 512	4 025 920	90 %	10 %	3 984 445

¹⁾ Bonus opptjent i respektive år, utbetales året etter.

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

³⁾ Godtgjørelse i 2024 i rollen som konsernsjef.

⁴⁾ Godtgjørelse i 2024 i rollen som konserndirektør for Norden.

⁵⁾ Barbara Flesche og Fernando de Lapuerta får sin lønn utbetalt i Euro. Ved omregning av lønnen til norske kroner er en årlig gjennomsnittskurs på 11.717 EUR/NOK brukt for 2025 og 11.3965 EUR/NOK brukt for 2024.

⁶⁾ Opplysningene om godtgjørelse er korrigert fra årsrapportens note 38.

⁷⁾ Ingeborg Dårflot gikk fra rollen som konserndirektør for forretningsområdet Internasjonal til konserndirektør for forretningsområdet Teknologi og prosjektgjennomføring 1. januar 2025. I forbindelse med lønnsreguleringen for 2025 mottok Dårflot en lønnsregulering som reflekterer det utvidede ansvarsområdet og er vurdert å være i samsvar med relevant markedspraksis.

3.1 Lønnstabell – definisjoner

Grunnlønn viser utbetalt grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer utbetalte feriepenger der det er aktuelt.

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

Ett års variabel angir den kortsiktige insentivordningen som er opptjent i de respektive år, men utbetalt året etter. 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 pensjonsgivende inntekt. Pensjonsgivende inntekt omfatter fast godtgjørelse. Variable elementer som ettårig variabel godtgjørelse inngår ikke som del av pensjonsgivende 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.

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

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 resultatoppnåelse og individuelle mål. Formålet er å sikre god drift og håndtere risikoer for å oppnå målene i strategien.

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

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

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

1.Mennesker og miljø-indikatorer

Innenfor denne kategorien følger Statkraft opp at rettslige, miljømessige, sosiale og etiske standarder i industrien følges. Hovedfokus er på helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko for ansatte og reduksjon av negativ miljøvirkning. Felles helse- og sikkerhetsmål er inkludert for alle ledende personer. Kategorien fokuserer videre på strategisk lederskap, utvikling av ansatte og organisasjonen i samsvar med selskapets behov.

2.Finansielle indikatorer

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

3.Driftsrelaterte indikatorer

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

4.Vekstrelaterte indikatorer

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

For konsernsjefen og konserndirektørene hadde variabel godtgjørelse for 2025 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 og konserndirektørene ble de enkelte delmål i 2025 definert 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 fastsettes slik at de fordrer 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 og ikke står i oppsagt stilling på tidspunktet for utbetaling. 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).

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 uføredeknning 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. For 2025 er det ingen aktive medlemmer i konsernledelsen som har en lukket ordning over 12G.

Godtgjørelse fra foretak i samme konsern

I 2025 mottok konsernsjefen, konserndirektørene og styrets medlemmer ikke godtgjørelse fra andre selskap i Statkraft konsernet enn sin hovedarbeidsgiver.



Tabell 3 – Hovedmål og måltall for konsernsjef

I 2025 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 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 3.9 og full bonus oppnås ved TRI-rate 3.0 eller bedre.	10%	Svært god utvikling på sikkerhetsindikatorer og godt engasjement. Styret vurderte måloppnåelse til 100% for 2025.
1	Mennesker og miljø-indikatorer Cybersikkerhet Mål og tiltak omfatter cybersikkerhet og plikten til å forebygge negative hendelser for selskapet knyttet til cybersikkerhet. Ved en alvorlig cybersikkerhetshendelse fastsettes måloppnåelsen til 0% for målet i sin helhet.	2,5%	Ingen negative hendelser relatert til cybersikkerhet. Styret vurderte måloppnåelse til 100% for 2025.
1	Mennesker og miljø-indikatorer Bærekraft Mål og tiltak omfatter arbeid og målsettinger relatert til konsernets bærekraftsagenda. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier for implementering av konsernets oppdaterte bærekraftsoppfølging og tilhørende relaterte tiltak, samt en helhetsvurdering av styret.	5%	Gode leveranser på implementering av konsernets bærekraftsoppfølging og tilhørende tiltak. Styret vurderte måloppnåelse til 60% for 2025.
1	Mennesker og miljø-indikatorer Mennesker og organisasjon Mål og tiltak omfatter konsernets indekser for ansatteopplevelse og inkludering, samt kjønnsbalanse ved nyansettelser. Innslagspunktet er ved indeks for ansatteopplevelse bedre enn 8,3, inkluderingsindeks bedre enn 8,2 og kjønnsbalanse ved nyansettelser bedre enn 32%. Full bonus oppnås ved verdier for de respektive målene bedre enn henholdsvis 8,6, 8,5 og 38%.	5%	Indekser for 2025 var som følger; ansatteopplevelse 8, inkludering 8,1 og kjønnsbalanse ved nyansettelser var 36,6%. Styret vurderte måloppnåelse til 28% for 2025.
2	Finansielle indikatorer Markedsoperasjoner Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier.	15%	Markedsoperasjoner leverte resultater for 2025 som bidrar godt til virksomheten, selv om samlet resultat var lavere enn for 2024. Styret vurderte måloppnåelse til 33% for 2025.
2	Finansielle indikatorer Vannkraft Merverdi fra energidisponeringen for norsk vannkraft. Dette gir samfunnmessig optimal disponering av vannet ved at kraften produseres når behovet er størst. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. Innslagspunkt er ved realisert prismargin bedre enn 3,5%.	10%	Merverdi fra den norske energidisponeringen, i form av prosentvis realisert prismargin utover nivå hos konkurrenter i Norge, var for 2025 på et godt nivå. Resultatet dokumenterer selskapets evne til en god samfunnsøkonomisk disponering av vannet. Styret vurderte måloppnåelse til 86% for 2025.

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
3	<p>Driftsrelaterede indikatorer</p> <p>Nyttejustert tilgjengelighet</p> <p>Optimaliseringsmål for de norske kraftverkene tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål.</p>	5%	<p>Selskapet nådde for 2025 ikke sine tilgjengelighetsmål for de norske kraftverkene tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere. Årsakene inkluderte ikke-planlagt utetid på grunn av havari og noe forlenget utetid på planlagte prosjekter, samt at prisvariasjoner innad i året påvirket KPIen i store deler av året.</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 0% for 2025.</p>
3	<p>Driftsrelaterede indikatorer</p> <p>Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft</p> <p>Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av nordisk vannkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.</p>	5%	<p>Totalkostnad ved drift for nordisk vannkraft var for 2025 på et godt nivå.</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 58% for 2025.</p>
3	<p>Driftsrelaterede indikatorer</p> <p>Totalkostnad ved drift for vindkraft</p> <p>Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av vindkraft. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh.</p>	5%	<p>Totalkostnad ved drift for vindkraft var for 2025 på et godt nivå, justert for regnskapsmessige effekter.</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 67% for 2025.</p>
4	<p>Vekstrelaterede indikatorer</p> <p>Vekstrate for sol-, vindkraft og batteri</p> <p>Mål og tiltak omfatter investeringsbeslutninger for sol-, vindkraft og batteri. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i GW. Full bonus oppnås ved endelige investeringsbeslutninger over et målsatt nivå.</p>	5%	<p>Vekstrate for sol- vindkraft og batterier nådde i 2025 ikke målsatte nivå. Dette henger sammen med justert strategi og kapitalprioriteringer i 2025.</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 0% for 2025.</p>
4	<p>Vekstrelaterede indikatorer</p> <p>Verdiøkning av prosjektportefølje Norden, Europa og Internasjonalt</p> <p>Mål og tiltak omfatter verdiøkning av prosjektporteføljen for nordiske, europeiske og internasjonale prosjekter. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kriterier i milliarder NOK.</p>	7,5%	<p>Verdiøkning av prosjektporteføljen for nordiske, europeiske og internasjonale prosjekter var for 2025 under målsatte nivå. Dette henger sammen med justert strategi og kapitalprioriteringer, samt endrede markedsutsikter for enkelte prosjekter og mer tidkrevende prosjektmodning enn forventet</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 0% for 2025.</p>
4	<p>Vekstrelaterede indikatorer</p> <p>Strategiutvikling</p> <p>Mål og tiltak omfatter utviklingen av konsernets strategi. Måloppnåelse vurderes av styret.</p>	25%	<p>Solide leveranser på konsernets strategi, herunder en fortsatt styrking av kjerneaktivitetene både mht. virksomhetsportefølje og geografi, gjennom omfattende nedslag og økt kostnadskontroll sammen med en større nedbemanning i konsernet.</p> <p>Konsernsjefen har restrukturert virksomheten og bygget en sterk ledelse, samt aktivt posisjonert og markedsført selskapet i et krevende år med utfordrende markedsomgivelser for fornybar kraft.</p> <p>Styret vurderte måloppnåelse til 94%.</p>
Total vekt og måloppnåelse 2025		100%	Total, vektet måloppnåelse: 60%

Tabell 4 – Konsernsjefens og ledergruppens bonustildeling for 2025

Navn og stilling	Beskrivelse av målekriteriet	Relativ vektning av målekriteriet	Nedre grense	Tilhørende tildeling nedre grense ¹⁾	Øvre grense	Tilhørende tildeling øvre grense	Målt prestasjon	Faktisk tildeling ²⁾
Birgitte Ringstad Vartdal, konsernsjef	Mennesker og Miljø	23 %	– %	0	5,6 %	370 406	4,2 %	277 000
	Finansielle indikatorer	25 %	– %	0	6,3 %	411 563	3,4 %	223 000
	Driftsrelaterede indikatorer	15 %	– %	0	3,8 %	246 938	1,6 %	102 000
	Vekstrelaterede indikatorer	38 %	– %	0	9,4 %	617 344	5,9 %	386 000
Anna Nord Bjercke, konserndirektør Finans, fra 1. januar 2024	Mennesker og Miljø	40 %	– %	0	10,0 %	440 000	8,0 %	352 000
	Finansielle indikatorer	25 %	– %	0	6,3 %	275 000	5,0 %	220 000
	Driftsrelaterede indikatorer	25 %	– %	0	6,3 %	275 000	5,0 %	220 000
	Vekstrelaterede indikatorer	10 %	– %	0	2,5 %	110 000	2,0 %	88 000
Pål Eitheim, konserndirektør Norden, fra 1. juni 2025	Mennesker og Miljø	43 %	– %	0	10,6 %	319 193	7,6 %	227 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	–	–
	Driftsrelaterede indikatorer	45 %	– %	0	11,3 %	337 969	4,5 %	136 000
	Vekstrelaterede indikatorer	13 %	– %	0	3,1 %	93 880	2,2 %	65 000
Hallvard Granheim, konserndirektør Marked	Mennesker og Miljø	30 %	– %	0	7,5 %	390 000	4,8 %	247 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	–	–
	Driftsrelaterede indikatorer	19 %	– %	0	4,8 %	247 000	3,3 %	169 000
	Vekstrelaterede indikatorer	51 %	– %	0	12,8 %	663 000	7,0 %	364 000
Henrik Sætness, konserndirektør Konsernutvikling	Mennesker og Miljø	50 %	– %	0	12,5 %	453 125	8,2 %	297 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	– %	–
	Driftsrelaterede indikatorer	25 %	– %	0	6,3 %	226 563	3,5 %	127 000
	Vekstrelaterede indikatorer	25 %	– %	0	6,3 %	226 563	3,3 %	120 000
Ingeborg Dårflot, konserndirektør Teknologi og prosjektgjennomføring 7)	Mennesker og Miljø	45 %	– %	0	11,3 %	495 000	7,1 %	311 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	–	–
	Driftsrelaterede indikatorer	20 %	– %	0	5,0 %	220 000	3,4 %	151 000
	Vekstrelaterede indikatorer	35 %	– %	0	8,8 %	385 000	6,0 %	264 000
Barbara Flesche, konserndirektør Europa	Mennesker og Miljø	40 %	– %	0	10,0 %	506 174	6,3 %	315 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	– %	–
	Driftsrelaterede indikatorer	20 %	– %	0	5,0 %	253 087	3,5 %	177 000
	Vekstrelaterede indikatorer	40 %	– %	0	10,0 %	506 174	3,3 %	164 000
Fernando de Lapuerta, konserndirektør Internasjonal fra 1. januar 2025	Mennesker og Miljø	40 %	– %	0	10,0 %	468 680	8,0 %	375 000
	Finansielle indikatorer	– %	– %	0	– %	–	–	–
	Driftsrelaterede indikatorer	27 %	– %	0	6,8 %	316 359	5,7 %	266 000
	Vekstrelaterede indikatorer	33 %	– %	0	8,3 %	386 661	5,1 %	238 000

		Innhold	Innledning	Året 2025	Godtgjørelse til ledelsen og styret	Annen informasjon	Styreerklæring	
Tone Elisabeth Astveit Skuterud, konserndirektør Mennesker, organisasjon og bærekraft fra 1. april 2025	Mennesker og Miljø	25 %	– %	0	6,2 %	166 238	4,3 %	117 000
	Finansielle indikatorer		– %	0	– %	–		
	Driftsrelaterte indikatorer	53 %	– %	0	13,3 %	355 266	9,8 %	263 000
	Vekstrelaterte indikatorer	22 %	– %	0	5,5 %	147 469	4,6 %	123 000
Dag Smedbold, fungerende konserndirektør Norden, fra 1. april 2024 til 1. juni 2025	Mennesker og Miljø	43 %	– %	0	10,6 %	178 812	6,1 %	102 000
	Finansielle indikatorer		– %	0	– %	–		–
	Driftsrelaterte indikatorer	45 %	– %	0	11,3 %	189 331	6,4 %	108 000
	Vekstrelaterte indikatorer	13 %	– %	0	3,1 %	52 592	1,8 %	30 000

¹⁾ Beløpet er knyttet til bonusgivende grunnlønn pr 1.7 og er avkortet for arbeidet tid.

²⁾ Sum av faktisk tildeling per konserndirektør tilsvarer "ett års variabel" godtgjørelse som det er opplyst om i tabell 2.

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 2025 og 2024 vises i tabell 5 under. Styrets honorar gjelder godtgjørelse for styrearbeid både i Statkraft AS og Statkraft SF.

I foretaksmøte og generalforsamling for henholdsvis Statkraft SF og Statkraft AS ble det vedtatt følgende for årlige styrehonorarer for perioden fra 26. juni 2025 til henholdsvis neste ordinære foretaksmøte og generalforsamling:

	Statkraft SF	Statkraft AS
Leder:	NOK 161 660	NOK 646 640
Nestleder:	NOK 95 620	NOK 382 480
Øvrige medlemmer:	NOK 78 600	NOK 314 400
Revisjon- og bærekraftsutvalgets leder:	NOK 29 880	NOK 119 520
Revisjon- og bærekraftsutvalgets medlemmer:	NOK 20 720	NOK 82 880
Kompensasjon- og organisasjonsutvalget leder:	NOK 14 020	NOK 56 080
Kompensasjon- og organisasjonsutvalget medlemmer:	NOK 8 620	NOK 34 480
Varamedlemmer godtgjøres per møte:	NOK 1 360	NOK 5 500

Tabell 5 – Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2025 og 2024

Beløp i hele kroner

Navn og rolle	Regnskapsår	Samlet honorar	Styre	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Alexandra Bech Gjørvi, styreleder	2025	807 515	739 265	-	68 250
	2024	704 515	639 765	-	64 750
Ingelise Arntsen, nestleder	2025	507 350	465 400	-	41 950
	2024	528 021	441 500	66 121	20 400
Kristin Halvorsen, styremedlem, fra juni 2024	2025	479 200	382 600	96 600	-
	2024	223 433	186 100	37 333	-
Marit Salte, styremedlem, til juni 2024	2025	-	-	-	-
	2024	219 500	176 900	42 600	-
Mikael Lundin, styremedlem	2025	424 550	382 600	-	41 950
	2024	402 800	363 000	-	39 800
Pål Erik Sjøtil, styremedlem	2025	479 200	382 600	96 600	-
	2024	450 400	363 000	87 400	-
Lars Røsæg, styremedlem	2025	521 925	382 600	139 325	-
	2024	439 654	363 000	57 254	19 400
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	2025	479 200	382 600	96 600	-
	2024	450 400	363 000	87 400	-
Lars Mathisen, ansattevalgt styremedlem	2025	424 550	382 600	-	41 950
	2024	402 800	363 000	-	39 800
Marte Lind, ansattevalgt styremedlem	2025	479 200	382 600	96 600	-
	2024	450 400	363 000	87 400	-

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. 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 2021 – 2025 (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 2021 – 2025 hatt en større prosentvis økning enn hva fremforhandlede budsjetter 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 både 2024 og 2023.

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



Tabell 6 – Sammenligningstabell godtgjørelse og grunnlønn for konsernledelsen de siste 5 år¹⁾

Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse og grunnlønn, annualiserte tall

Årlig endring i % og hele kroner

Navn på ledende person og stilling		2021	2022	2023	2024	2025
Birgitte Ringstad Vartdal ²⁾	Endring samlet godtgjørelse	260 410	610 478	573 357	1 895 337	1 111 401
Konsernsjef	%-vis endring samlet godtgjørelse	5,6 %	12,4 %	10,3 %	31,0 %	13,9 %
fra 1. april 2024	Endring i grunnlønn	240 000	600 000	250 000	1 850 000	285 000
	%-vis endring grunnlønn	7,1 %	16,7 %	6,0 %	41,6 %	4,5 %
Christian Rynning-Tønnesen,	Endring samlet godtgjørelse	257 820	416 125	959 797	356 016	-
Konsernsjef	%-vis endring samlet godtgjørelse	2,8 %	4,4 %	9,6 %	3,3 %	- %
til 31. mars 2024	Endring i grunnlønn	150 000	186 000	152 000	-	-
	%-vis endring grunnlønn	2,7 %	3,3 %	2,6 %	- %	- %
Anna Nord Bjørcke	Endring samlet godtgjørelse	-	-	-	5 540 842	841 163
Konserndirektør for Finans	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	15,2 %
fra 1. januar 2024	Endring i grunnlønn	-	-	-	4 400 000	-
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %
Anne Harris	Endring samlet godtgjørelse	300 843	430 780	398 645	-	-
Konserndirektør for Finans og IT	%-vis endring samlet godtgjørelse	7,6 %	10,1 %	8,5 %	- %	- %
fra 2. mai 2019 til 30. juni 2023	Endring i grunnlønn	95 000	660 000	-	-	-
	%-vis endring grunnlønn	3,3 %	22,4 %	- %	- %	- %
Thomas Geiran	Endring samlet godtgjørelse	-	-	5 137 508	-	-
Fungerende konserndirektør for Finans og IT	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	- %
fra 1. juli 2023 til 31. desember 2023	Endring i grunnlønn	-	-	3 698 036	-	-
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %
Hallvard Granheim	Endring samlet godtgjørelse	182 125	829 830	935 795	218 699	95 871
Konserndirektør for Marked	%-vis endring samlet godtgjørelse	3,5 %	15,5 %	15,1 %	3,1 %	1,3 %
	Endring i grunnlønn	300 000	800 000	200 000	200 000	200 000
	%-vis endring grunnlønn	8,6 %	21,1 %	4,3 %	4,2 %	4,0 %
Pål Eitrheim	Endring samlet godtgjørelse	-	-	-	-	6 987 310
Konserndirektør for Norden	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	- %
fra 1. juni 2025	Endring i grunnlønn	-	-	-	-	5 150 000
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %
Dag Smedbold	Endring samlet godtgjørelse	-	-	-	5 264 669	433 437
Fungerende konserndirektør for Norden	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	8,2 %
fra 1. april 2024 til 1. juni 2025	Endring i grunnlønn	-	-	-	2 184 446	54 612
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %

Tabellen fortsetter på neste side

Årlig endring i % og hele kroner

Navn på ledende person og stilling		2021	2022	2023	2024	2025
Hilde Bakken	Endring samlet godtgjørelse	442 326	551 873	-	-	-
Konserndirektør for Norden til 30. juni 2022	%-vis endring samlet godtgjørelse	8,3 %	9,5 %	- %	- %	- %
	Endring i grunnlønn	200 000	-	-	-	-
	%-vis endring grunnlønn	6,2 %	- %	- %	- %	- %
Jürgen Tzschoppe	Endring samlet godtgjørelse	87 043	181 514	797 129	110 218	-
Konserndirektør for Nye energiløsninger til 31. desember 2024	%-vis endring samlet godtgjørelse	1,9 %	3,8 %	16,1 %	1,9 %	- %
	Endring i grunnlønn	150 000	500 000	150 000	150 000	-
	%-vis endring grunnlønn	4,7 %	14,9 %	3,9 %	3,8 %	- %
Henrik Sætness	Endring samlet godtgjørelse	414 061	179 354	694 697	172 558	357 908
Konserndirektør for Konsernutvikling fra 1. oktober 2020	%-vis endring samlet godtgjørelse	11,4 %	4,4 %	16,5 %	3,5 %	7,0 %
	Endring i grunnlønn	100 000	126 000	374 000	200 000	125 000
	%-vis endring grunnlønn	3,7 %	4,5 %	12,8 %	6,1 %	3,6 %
Ingeborg Dårflot	Endring samlet godtgjørelse	-	4 884 544	1 590 064	308 369	644 379
Konserndirektør Teknologi og prosjektgjennomføring fra 15. august 2022 4)	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	43,6 %	5,9 %	11,6 %
	Endring i grunnlønn	-	3 500 000	200 000	200 000	500 000
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	5,7 %	5,4 %	12,8 %
Barbara Flesche	Endring samlet godtgjørelse	-	5 149 672	-332 691	223 955	811 694
Konserndirektør Europa fra 15. august 2022 3)	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	(5,0)%	3,5 %	12,4 %
	Endring i grunnlønn	-	4 457 851	785 541	55 981	324 788
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	17,6 %	1,1 %	6,2 %
Fernando de Lapuerta	Endring samlet godtgjørelse	-	-	-	-	6 653 358
Konserndirektør Internasjonal fra 1. januar 2025 3)	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	- %
	Endring i grunnlønn	-	-	-	-	4 686 800
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %
Tone Elisabeth Astveit Skuterud	Endring samlet godtgjørelse	-	-	-	-	3 883 983
Konserndirektør for Mennesker, organisasjon og bærekraft fra 1. april 2025	%-vis endring samlet godtgjørelse	- %	- %	- %	- %	- %
	Endring i grunnlønn	-	-	-	-	3 575 000
	%-vis endring grunnlønn	- %	- %	- %	- %	- %

¹⁾ Annualiseringen for 2025, 2024 og 2023 gjenspeiler den faktiske endringen i lønnen til de enkelte konserndirektørene som har vært ansatt i hele året. For nye og fratrådte konserndirektører vises beregnet samlet lønn for hele året.

²⁾ Fastlønn til konsernsjefen er ikke regulert etter 1. januar 2026 og vil for 2026 reguleres først med virkning fra 1. juli 2026.

³⁾ Barbara Flesche og Fernando de Lapuerta får sin lønn utbetalt i Euro, og endring i godtgjørelse målt i norske kroner påvirkes derfor også av utviklingen i NOK/EUR-kursen.

⁴⁾ Ingeborg Dårflot gikk fra rollen som konserndirektør for forretningsområdet Internasjonal til konserndirektør for forretningsområdet Teknologi og prosjektgjennomføring 1. januar 2025. I forbindelse med lønnsreguleringen for 2025 mottok Dårflot en lønnsregulering som reflekterer det utvidede ansvarsområdet og er vurdert å være i samsvar med relevant markedspraksis.

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 styremedlem og rolle	2021	2022	2023	2024	2025
Alexandra Bech Gjørsv	–	–	38 296	32 119	103 000
Styreleder, fra november 2023	– %	– %	6,0 %	4,8 %	14,6 %
Thorhild Widvey	19 250	19 850	23 191	–	–
Styreleder, fra juni 2016 til november 2023	3,2 %	3,2 %	3,7 %	– %	– %
Ingelise Arntsen ¹⁾	27 250	13 950	17 150	60 046	-20 671
Styremedlem, fra juni 2017	6,8 %	3,2 %	2,7 %	12,8 %	(3,9)%
Peter Mellbye	13 000	13 915	16 175	–	–
Nestleder, fra juni 2018. I styret fra 2016.	3,1 %	3,2 %	3,7 %	– %	– %
Kristin Halvorsen	–	–	–	12 983	36 267
Styremedlem, fra juni 2024	– %	– %	– %	3,0 %	8,2 %
Marit Salte	121 500	-25 550	16 000	–	–
Styremedlem, fra juli 2020 til juni 2024	38,2 %	(5,8)%	3,9 %	– %	– %
Mikael Lundin	12 250	-9 285	-7 200	18 285	21 750
Styremedlem, fra juni 2018	3,2 %	(2,3)%	(1,8)%	4,8 %	5,4 %
Bengt Ekenstierna	10 000	5 000	–	–	–
Styremedlem, fra juni 2016 til juni 2022	3,2 %	1,5 %	– %	– %	– %
Pål Erik Sjøtil	–	12 950	16 000	20 450	28 800
Styremedlem, fra juni 2022	– %	3,2 %	3,9 %	4,8 %	6,4 %
Lars Røsæg ²⁾	–	–	22 377	47 062	82 271
Styremedlem, fra november 2023	– %	– %	6,0 %	12,0 %	18,7 %
Thorbjørn Holøs	12 250	12 950	16 000	20 450	28 800
Ansattevalgt styremedlem	3,2 %	3,2 %	3,9 %	4,8 %	6,4 %
Asbjørn Sevljordet	11 000	5 500	–	–	–
Ansattevalgt styremedlem til juni 2022	3,2 %	1,5 %	– %	– %	– %
Vilde Eriksen Bjerknes	10 000	5 000	–	–	–
Ansattevalgt styremedlem til juni 2022	3,2 %	1,5 %	– %	– %	– %
Lars Mathisen	–	11 715	14 300	18 285	21 750
Ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	– %	3,3 %	3,9 %	4,8 %	5,4 %
Marte Lind	–	12 950	16 000	20 450	28 800
Ansattevalgt styremedlem, fra juni 2022	– %	3,2 %	3,9 %	4,8 %	6,4 %

¹⁾ Nedgangen skyldes at Ingelise Arntsen i 2024 gikk ut av vervet som leder av revisjonsutvalget og inn som nestleder i styret og medlem av kompensasjonsutvalget.

²⁾ Økningen skyldes at Lars Røsæg i 2024 gikk inn som leder av revisjonsutvalget.

Tabell 8 – Statkrafts prestasjoner de siste 5 år

Strategiske mål	Mål		2021	2022	2023	2024	2025
Forhindre hendelser og forplikte seg til å være en arbeidsplass uten skader	TRI rate < 3,3 ¹⁾	% endring		13,9%	-17,1%	-11,8%	-13,3 %
		KPI	3,6	4,1	3,4	3,0	2,6
	Ingen alvorlige skader	Mål	4,0	3,5	3,5	3,5	3,3
		% endring	—%	71,4%	-58,3%	-60,0%	-100,0 %
Drive en grønn og rettferdig energiomstilling mot netto null innen 2040	Utslippsintensitet for klimagasser (scope 1 og markedsbasert scope 2) < 20 g CO ₂ ek/kWh ¹⁾	KPI	7	12	5	2	0
		% endring					
Økt mangfold når det gjelder bakgrunn, kompetanse og kjønn i hele selskapet	Indeks for medarbeideropplevelse > 8,5 ²⁾	KPI			8,7	8,4	8
		Mål			8,6	8,5	8,5
		% endring				—%	-2,4 %
	Inkluderingsindeks > 8,4 ²⁾	KPI			8,3	8,3	8,1
		Mål			8,3	8,5	8,4
		% endring					
Minimum 36 prosent kjønnsbalanse blant nyansatte ³⁾	KPI					36,6 %	
	% endring						
Minst 40 % av hvert kjønn i alle lederstillinger innen 2030 ⁴⁾	KPI	3,4%	10,0%	11,5%	—%		
	% endring	30,0%	33,0%	29,0%	29,0%		
Effektiv drift av energiressursene i den nordiske vannkraftporteføljen	>3,5 prosent høyere realiserte priser enn gjennomsnittlig markedspris for den nordiske vannkraftsflåten	% endring	80,0%	-37,8%	76,8%	27,3%	1,6 %
		KPI	9,0%	5,6%	9,9%	12,6%	12,8 %
		% endring				3,7%	5,8 %
Konkurransedyktig drift og vedlikehold i stor skala for egne eiendeler	Totalkostnad for nordisk vannkraft 14,6 øre/kWh i 2025 ⁵⁾	KPI			13,4	13,9	14,7
		Mål			12,7	13,4	14,6
		% endring					
	>95,1 prosent markedsjustert tilgjengelighet for nordiske vannkraftsanlegg ⁶⁾	KPI					91,7 %
Ingen alvorlige cybersikkerhetshendelser ⁷⁾	% endring					0	
	KPI						
Øke kapasiteten innen fornybar energi (vind- og solkraft samt batterilagring og netstabiliseringstjenester)	Årlig vekstrate på 1,4 GW i 2025 ⁸⁾	% endring				-61,5%	40,0 %
		KPI			1,3	0,5	0,7
	9 GW vekst innen 2025 ⁹⁾	% endring	50,0%	9,1%			
		KPI	3,30	3,60			
Solid langtidssavkastning	Minimum 12 prosent langsiktig ROACE ¹⁰⁾	% endring	293,0%	89,3%	-32,1%	-47,2%	-29,6 %
		KPI	22,4%	42,4%	28,8%	15,2%	10,7 %

¹⁾ Løftet som Strategisk mål i 2025, på grunn av reporting boundaries .

²⁾ Indeksene er løftet som et strategisk område fra 2025.

³⁾ Målet på kjønnsbalanse er vesentlig endret i 2025 fra å gjelde kjønnsbalanse i lederstillinger i 2024 til kjønnsbalanse blant nyansatte fra 2025 og presenteres på en ny linje i tabellen.

⁴⁾ Dette målet 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 2021-2022 er relatert til det tidligere prestasjonsmålet og viser andel kvinner i topplederstillinger.

⁵⁾ 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

⁶⁾ Løftet som Strategisk mål i 2025

⁷⁾ Løftet som Strategisk mål i 2025

⁸⁾ Vekstmålet er endret fra "Årlig vekstrate på 2-2,5 GW fra 2026" til "Årlig vekst på 1,4 GW i 2025" og tallene i tabellen viser årlig utbygd kapasitet.

⁹⁾ Vekstmålet "9 GW vekst innen 2025" ble fra 2023 endret til "Årlig vekstrate på 2,5-3 GW i 2025". Tallene som er presentert for 2020-2022 viser akkumulert utbygd kapasitet for årene 2021-2022.

¹⁰⁾ ROACE-målet er økt fra 7 % til 12 % fra og med

Tabell 9 – Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte og selskapsresultater

Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte ¹⁾		2021	2022	2023	2024	2025
Gjennomsnittlig antall årsverk konsern	endring fra foregående år	12,4%	9,3%	18,7%	17,8%	3,4%
Samlet godtgjørelse ²⁾	endring fra foregående år	14,4%	42,1%	6,5%	19,1%	5,1%
hvorav endring i lønn, ekskl. andre ytelser, pensjoner og arbeidsgiveravgift	endring fra foregående år	11,5%	11,0%	26,0%	23,3%	6,2%
Gjennomsnittlig godtgjørelse per ansatt	endring fra foregående år	1,8%	30,1%	-10,3%	1,2%	1,6%
Selskapsresultater						
Årsresultat	Resultat etter skatt (millioner kroner)	16 081	28 592	26 055	7 028	-413
	Endring i %	355,3%	77,8%	-8,9%	-73,0%	-105,9%

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

²⁾ Samlet godtgjørelse er summen av lønn, pensjoner, andre ytelser og arbeidsgiveravgift for alle ansatte i konsernet.

4. Annen informasjon

4.1 Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2025 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 2025.

4.2 Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

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

4.3 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 2025.

4.4 Informasjon om avstemming på foretaksmøtet

Lederlønsrapporten og retningslinjer for avlønning i 2025 ble enstemmig vedtatt på foretaksmøtet 22. juni 2026.



5. Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS og Statkraft SF for regnskapsåret 2025. 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 Foretaksrådet den 22. juni 2026 for rådgivende avstemming.

Oslo, 6. mai 2026

Styret i Statkraft AS/Statkraft SF



Alexandra Bech Gjerv
Chair of the Board



Ingelise Arntsen
Deputy chair



Thorbjørn Holøs
Director



Mikael Lundin
Director



Lars Mathisen
Director




Lars Røsæg
Director



Pål Erik Sjøtil
Director



Marte Lind
Director



Kristin Halvorsen
Director

6. Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer



Til generalforsamlingen i Statkraft AS og Statkraft SF

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Statkraft AS og Statkraft SFs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 «Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon eller forenklet revisorkontroll av regnskaper, eller andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester», og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

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

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

Oslo, 6. mai 2026

PricewaterhouseCoopers AS

Thomas Fraurud
Statsautorisert revisor

PricewaterhouseCoopers AS, org.no.: 967 009 713 MVA, Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap
Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS, Org.no.: 958 371 054 MVA, Medlemmer av Advokatforeningen, advokatfirmaet@pwc.com
PwC Tax Services AS, Org.no.: 962 066 321 MVA, Autorisert regnskapsførerselskap, Medlem av Regnskap Norge
Dronning Eufemias gate 71, Postboks 748 Sentrum, NO-0106 Oslo, T: 02316 (+47 952 60 000) www.pwc.no

Lederlønnsrapport 2025

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

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

Organisasjonsnummer:
Statkraft AS: 987 059 699

[statkraft.no](https://www.statkraft.no)