
Lederlønns- rapport

2021



Innhold

1	Innledning	3
2	Viktige hendelser og resultater i 2021	3
2.1	Markedsuro ga sterke finansielle resultater	3
2.2	Vekst innen fornybar energi	4
2.3	Helse, miljø og sikkerhet	4
2.4	Bærekraft og samfunnsansvar	4
2.5	Organisasjon	4
2.6	Ny virksomhet	4
2.7	Utviklingen i godtgjørelse til styret og ledende personer	4
2.8	Variabel lønn – utvikling 2020 – 2021	4
2.9	Endringer i styret og konsernledelsen	4
2.10	Incentiver i godtgjørelsesordningen	4
3	Godtgjørelse til ledergruppen	5
3.1	Lønnstabell – definisjoner	7
3.2	Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer	7
3.3	Godtgjørelse til styret	12
3.4	Godtgjørelsen til ledende personers bidrag til Statkraft AS' langsiktige interesser	13
3.5	Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2017 – 2021 (5 år)	13
4	Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene	17
5	Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse	17
6	Avvik fra retningslinjene	17
7	Informasjon om avstemming på generalforsamlingen	17
8	Styreerklæring	18
9	Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer	19

1 Innledning

Gjennom endringer i selskapets vedtekter i generalforsamlingen i 2021 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Statkraft AS og Statkraft SF (Statkraft). Dette pålegger selskapet å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer, som skal behandles på selskapets generalforsamling. Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen vil i 2022 behandle retningslinjer i henhold til dette. Denne lederlønnsrapporten er utformet i henhold til lederlønnsreklæringen behandlet på generalforsamling i 2021.

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

2 Viktige hendelser og resultater i 2021

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

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

2.1 Markedsuro ga sterke finansielle resultater

Høsten 2021 var preget av sterk markedsuro. Allerede høsten 2021 så man at russisk eksport av gass til Europa var lavere enn normalt og vesentlig lavere enn det markedsforholdene skulle tilsi. Både lav gassimport og den store usikkerheten dette medførte, ga seg utslag i rekordhøye gasspriser og svært stor volatilitet. Dette forplantet seg også til de europeiske

kraftmarkedene. Påvirkningen på det nordiske kraftmarkedet ble forsterket av en svak hydrologisk balanse i Sør-Norge, og prisnivået i Sør-Norge var også svært høyt.

Denne situasjonen medførte høye inntekter for Statkraft. Konsernets underliggende driftsresultat var 26 792 millioner kroner i 2021. Resultatet etter skatt var på 16 081 millioner kroner. De høye prisene var den viktigste årsaken til forbedringen fra 2020, men også god vanddisponering bidro betydelig. Den nordiske vannkraftporteføljen oppnådde i 2021 hele ni prosent høyere pris enn markedsgjennomsnittet. Selv om man tar hensyn til at den store fleksibiliteten i Statkrafts vannkraftverk, er dette et sterkt resultat som ligger betydelig over selskapets langsiktige målsetning.

Markedsuroen medførte imidlertid til en svekkelse av resultatene fra handelsvirksomheten. Segmentet Markedsoperasjoner, som hadde gode resultater i 2020, hadde betydelige tap i 2021. Driftsresultatet fra denne aktiviteten var negative 4,3 milliarder kroner.

2.2 Vekst innen fornybar energi

Statkraft investerte 11 868 millioner kroner i 2021, en økning på nesten to milliarder kroner fra 2020. Om lag en femtedel var knyttet til vedlikeholdsinvesteringer, hovedsakelig innen nordisk vannkraft. Om lag en tredjedel av investeringene var i ny produksjonskapasitet. Sol- og vindkraft utgjør den største delen av disse investeringene. Det er Statkrafts ambisjon å være en betydelig utvikler av sol- og vindkraft, med mål om å ha utviklet 9 GW innen 2025. Resultatene fra 2021 viser at Statkraft ligger an til å nå målene på dette området. En vesentlig del av disse anleggene vil bli solgt helt eller delvis, enten før eller etter ferdigstillelse.

2.3 Helse, miljø og sikkerhet

Statkraft jobber kontinuerlig for å unngå skader både hos egne ansatte og hos underleverandører. Det er et klart mål at man ikke skal ha alvorlige skader. I 2021 var det ingen dødsulykker knyttet til Statkrafts virksomhet, men sju alvorlige skader og målsettingen om ingen tilfeller av alvorlige skader ble ikke oppnådd.

2.4 Bærekraft og samfunnsansvar

Statkraft har nulltoleranse for korrupsjon og uetisk opptreden innen alle aktiviteter og det var ingen alvorlige brudd på levereglene i 2021. Vurdering av miljørisiko er også en del av Statkrafts prosedyrer og daglige praksis, og det var ingen alvorlige miljøhendelser i 2021.

2.5 Organisasjon

For Statkraft er det viktig å ha god tilgang til kompetent arbeidskraft i alle stillinger og funksjoner i konsernet. Mangfold knyttet til bakgrunn, kompetanse og kjønn er viktig for å oppnå dette. Selskapet har satt som mål at kvinneandelen i topplederstillinger skal være på 35 prosent i 2025 og 40 prosent i 2040. Ved utgangen av 2021 var den på 30 prosent, og kvinneandelen i topplederstillinger var således noe høyere enn den relative kvinneandelen i selskapet globalt på 29 prosent. Selskapets innsats for å styrke likestilling er også tett forbundet med arbeidet for økt mangfold og inkludering, og inkluderer blant annet et faglig utviklingsprogram og selskapets prosess for rekruttering av medarbeidere.

2.6 Ny virksomhet

Statkraft har strategiske ambisjoner om å utvikle lønnsom virksomhet ved å utnytte forretningsmuligheter som kommer av behovet for omstilling av energisystemene. I 2020 ble ladeselskapet Mer etablert og veksten på dette området fortsatte i 2021, blant annet med oppkjøp i Sverige og Storbritannia. Fjoråret ble også et gjennombruddsår for grønt hydrogen som framtidig energiløsning og Statkraft er engasjert

i en rekke prosjekter innen grønt hydrogen og avledete produkter. Økte ambisjoner for havvind i Norge bidro til at Statkraft i fjor inngikk samarbeid for å bygge bunnmontert havvind i Nordsjøen sammen med Aker og bp, og flytende havvind sammen med Aker og Ocean Winds. På Tofte står nå pilotanlegget for biodrivstoff klart til å teste teknologien før eventuell fullskalaproduksjon kan realiseres. Gjennom Statkraft Ventures investerer konsernet i nye teknologier.

2.7 Utviklingen i godtgjørelse til styret og ledende personer

Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for hele konsernledelsen var 4,7 % i 2021. Dette inkluderer en særskilt markedsjustering av grunnlønnen for to av konserndirektørene, hvor gjennomsnittlig økning var 7,9 %. Ekskludert den særskilte reguleringen av to konserndirektører var gjennomsnittlig økning i grunnlønn for konsernledelsen og konsernsjef på 3,5 % i 2021. Statkraft Norges budsjett for lønnsjustering av øvrige ansatte i 2021 var 3,5 %.

2.8 Variabel lønn – utvikling 2020 – 2021

Gjennomsnittlig måloppnåelse for variabel lønn var 66 % for konsernledelsen i 2021. Tilsvarende snitt for 2020 var 77 %. I 2021 var merverdien fra norsk vannkraft, i form av prosentvis realisert prismargin utover nivået hos øvrige vannkraftprodusenter i Norge, svært god og resultatet for vekst innen vind og sol leverte godt over målsetting. Vi ser en organisasjon med høyt motiverte og engasjerte medarbeidere, og med god utvikling innen mangfold og inkludering. Det ble videre gjennomført en vellykket integrasjon etter oppkjøpet av Solar Century, og selskapet har god vekst innen både utvikling og realisering av nye prosjekter. Hovedårsaker til en lavere snittoppnåelse i 2021 var relatert til en krevende markedssituasjon i andre halvår 2021 som medførte et negativt totalresultat innenfor segmentet markedsoperasjoner, hovedsakelig relatert til tap i selskapets dynamiske sikringsportefølje, samt et generelt lavere nivå enn tidligere år for nyttejustert tilgjengelighet (kraftverkenes tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere) knyttet til store rehabiliteringsprosjekter i Norge og behov for komponentutskiftninger på vindkraft.

2.9 Endringer i styret og konsernledelsen

Det har ikke skjedd endringer i styret eller konsernledelsen i 2021.

2.10 Incentiver i godtgjørelsesordningen

Statkraft AS og datterselskaper som er kontrollert av Statkraft AS følger Nærings- og fiskeridepartementets retningslinjer for lønn og andre ytelser til konsernledelsen i statlige selskaper. For selskaper hvor Statkraft AS har eierinteresser arbeides det for at også disse selskapene skal følge de samme

retningslinjene. Statkrafts policy er å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Ved fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i Statkraft benyttes et eksternt stillingsvurderingssystem levert av Korn Ferry Hay Group som rangerer stillingene etter en anerkjent og utbredt metodikk. Dette selskapet foretar årlig en undersøkelse av hvordan tilsvarende rangerte stillinger i det norske arbeidsmarkedet

er avlønnet. Undersøkelsen inneholder lønnsdata fra et bredt utvalg av selskap representerende totalmarkedet og er ikke sektorbegrenset.

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

3 Godtgjørelse til ledergruppen

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

Tabell 1 – Hovedelementer i godtgjørelsesordningen

Godtgjørelse	Konsernledelsen	Kommentarer
Grunnlønn	✓	Utgjør i snitt 79 % av total godtgjørelse for 2021 ¹
Pensjon	✓	Utgjør i snitt 9 % av total godtgjørelse for 2021 ¹
Andre ytelser		
<i>Forsikringer</i>	✓	Personal-, helse- og reiseforsikring ihht standard for øvrige ansatte i Statkraft Norge. I tillegg egen styreansvarforsikring som, innenfor rammene av forsikringsvilkårene, dekker det personlige erstatningsansvaret man kan pådra seg som styremedlem eller administrerende direktør ihht gjeldende rett.
<i>Bilgodtgjørelse</i>	✓	Firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
<i>Øvrige goder</i>	✓	Øvrige goder inkluderer avis, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder.
Ettårig variabel godtgjørelse (STI)	✓	Variabel, prestasjonsrettet godtgjørelse med en maksimal opptjening tilsvarende 25 % av grunnlønn.
Flerårig variabel godtgjørelse (LTI)	–	Selskapet praktiserer ikke langtidsinsentivordninger.
Sluttvederlag	✓ / –	For konsernsjef og en konserndirektør er det avtalt særskilt etterlønn ved oppsigelse fra arbeidsgiver med kortere frist enn avtalt oppsigelsestid. De to har i slikt tilfelle rett på sluttvederlag inntil 12 månedslønner utover avtalt oppsigelsestid. Lederlønnspolitikken er endret og ordningen er lukket.

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

Tabellen nedenfor oppsummerer ledergruppens godtgjørelse for 2021, sammenlignet med godtgjørelsen året før.

Tabell 2 – Lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for regnskapsårene 2020 og 2021

Beløp i hele kroner	Navn og stilling	Regnskapsår	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Andel fast og variabel godtgjørelse		
			Grunnlønn	Andre ytelser	Ett års variabel	Pensjons-opptjening	Samlet godtgjørelse	Fast	Variabel
	Christian Rynning-Tønnesen, konsernsjef	2021	5 827 803	219 833	802 000	2 695 286	9 544 922	92 %	8 %
		2020	5 637 204	214 191	1 158 000	2 277 707	9 287 102	88 %	12 %
	Anne Harris, konserndirektør for Økonomi og finans	2021	3 315 231	227 645	573 000	152 938	4 268 814	87 %	13 %
		2020	3 043 142	222 533	555 000	147 296	3 967 971	86 %	14 %
	Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked og IT	2021	4 238 838	218 997	589 000	301 955	5 348 790	89 %	11 %
		2020	3 892 849	213 227	779 000	281 589	5 166 665	85 %	15 %
	Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Vind- og solkraft Europa, fra 01.04.20	2021	3 848 931	227 898	702 000	152 938	4 931 767	86 %	14 %
		2020	2 740 636	179 410	473 000	110 472	3 503 518	86 %	14 %
	Hilde Bakken, konserndirektør for Produksjon og Industrielt eierskap	2021	3 453 998	223 212	518 000	1 598 772	5 793 982	91 %	9 %
		2020	3 206 565	217 467	569 000	1 358 624	5 351 656	89 %	11 %
	Jürgen Tzschoppe, konserndirektør for Internasjonal kraft	2021	3 876 048	143 697	586 000	152 938	4 758 683	88 %	12 %
		2020	3 796 877	143 467	584 000	147 296	4 671 640	87 %	13 %
	Henrik Sættness, konserndirektør for Konsernstaber, fra 01.10.20	2021	3 042 481	221 625	413 000	1 309 272	4 986 378	92 %	8 %
		2020	2 197 562	180 322	323 000	320 683	3 021 567	89 %	11 %
	Steinar Bysveen, konserndirektør, til 31.03.20	2021	–	–	–	–	–	–	–
		2020	2 493 226	151 186	–	287 819	2 932 231	100 %	0 %
	Jon Vatnaland, konserndirektør, til 18.08.20	2021	–	–	–	–	–	–	–
		2020	2 369 958	159 281	–	627 367	3 156 606	100 %	0 %

3.1 Lønnstabell - definisjoner

Grunnlønn viser den årlige grunnlønnen ved utgangen av året og eventuell lønnsøkning for rapporteringsåret. Alle beløp er angitt i tusen norske kroner. Grunnlønn viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer opptjente feriepenger der det er aktuelt.

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

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

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

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

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

3.2 Komponenter som inngår i godtgjørelsen til ledende personer

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

Fastlønn

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

Variabel lønn

Grunnlønnen er den viktigste lønnskomponenten i Statkraft. Selskapet har i tillegg til fastlønn en ordning for variabel godtgjørelse til ledende personer basert på nøkkelindikatorer for 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 (måttall) i konsernmålekortet. Nøkkelindikatorerne er basert på de mest relevante verdidrivere og strategiske ambisjoner for konsernet. Målene fastsettes for å sikre verdiskaping.

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

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

1. Mennesker og miljø indikatorer

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

2. Finansielle indikatorer

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

3. Driftsrelaterte indikatorer

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

4. Vekstrelaterte indikatorer

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

For konsernsjefen og konserndirektørene hadde variabel godtgjørelse for 2021 en maksimal opptjening på 25 prosent av grunnlønn. Beregningen av denne godtgjørelsen baseres på grad av måloppnåelse fra 0 til 100 prosent for spesifikke, definerte delmål.

Hvert enkelt delmål defineres ut fra tre nivåer:

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

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

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

Beløpene som utbetales under det årlige bonusprogrammet er ikke pensjonsgivende.

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

Andre ytelser

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

Pensjonsordninger

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

Konsernsjef Christian Rynning-Tønnesen har en pensjonsalder på 67 år med en pensjonsytelse på 66 prosent av årslønnen forutsatt full opptjeningstid på 30 år. De øvrige konserndirektørene har pensjonsalder fra tidligst 65 år.

I 2003 etablerte Statkraft en pensjonsordning over driften for inntekt over 12G. Ordningen omfattet alle ansatte med lønn over 12G – inkludert konsernsjef og konserndirektører.

Denne ordningen ble i 2012 lukket for nye ansatte. Det er ikke etablert ny alderspensjonsordning for lønn over 12G, men det er etablert et system med tilleggslønn som kan benyttes til supplerende, privat pensjonssparing. Tilleggslønnen er satt til 18 prosent av ordinær lønn over 12G. Det er også etablert en kollektiv uføredekning knyttet til lønn over 12G. Ansatte med lønn over 12G og ansettelsestidspunkt før 30. april 2012 beholdt sine pensjonsavtaler i den lukkede ordningen. Tilknytningen ble også beholdt ved inntreden i konsernledelsen etter internt opprykk. Statkraft endret i 2017 denne praksisen slik at internt opprykk til konsernledelsen fra og med 2018 forutsatte uttreden fra eventuelt medlemskap i lukket ordning for pensjon over 12G. Medlemmer i lukket ordning over 12G omfattet i 2021 konsernsjef og en konserndirektør.

Godtgjørelse fra foretak i samme konsern

Konsernsjefen, konserndirektørene og styrets medlemmer mottar godtgjørelse fra Statkraft AS og mottar ingen godtgjørelse fra foretak i samme konsern.

Tabell 3 – Hovedmål og måltall for konsernsjef

I 2021 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.

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
1 Mennesker og miljø indikatorer	Sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter sikkerhet og forpliktelsen til å hindre hendelser, samt å være en arbeidsplass uten skader. Det gis 0 % oppnåelse for målet som helhet ved eventuelle dødsfall eller alvorlig invaliditet. Full bonus ved TRI-rate bedre enn målsatte nivåer. 	10 %	TRI-rate 2021 ble 3,6. Utviklingen av total skaderate er positiv og viste en klar forbedring fra nivået i 2020. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 90 % for 2021.</i>
3 Driftsrelaterte indikatorer	Totalkostnad ved drift for alle teknologier <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kostnadseffektiv drift av alle produksjonsanlegg. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte kostnadsverdier per kWh. 	12 %	Totalkostnad drift for alle teknologier ble for 2021 noe under målsatt nivå. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 40 % for 2021.</i>
3 Driftsrelaterte indikatorer	Nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier <ul style="list-style-type: none"> Optimaliseringsmål for kraftverkens tilgjengelighetsgrad sett opp mot når det er mest lønnsomt å produsere. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte tilgjengelighetsmål 	12 %	Nyttejustert tilgjengelighet for alle teknologier ble for 2021 på 91,1 %. Dette er under målsatt og lavere enn tidligere år. Årsaken er hovedsakelig relatert til store rehabiliteringsprosjekter i Norge, og bytte av komponenter på vindkraftverk. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 0 % for 2021.</i>
2 Finansielle indikatorer	Markedsoperasjoner <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra energidisponering og andre markedsaktiviteter målt mot markedet. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte lønnsomhetskriterier. 	14 %	Markedsoperasjoner leverte i 2021 negativt resultat. Trading og origination bidro med positivt resultat, mens negativt totalresultat for markedsoperasjoner er relatert til tap fra de dynamiske sikringsporteføljene. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 0 % for 2021.</i>
2 Finansielle indikatorer	Vannkraft <ul style="list-style-type: none"> Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen. Måloppnåelse vurderes mot forhåndsdefinerte mål for prosentvis realisert prismargin utover nivået hos konkurrenter i Norge, og måloppnåelse er i den sammenheng uavhengig av prisnivået på norsk kraft. 	7 %	Merverdi fra den norske vannkraftporteføljen i form av prosentvis realisert prismargin utover nivå hos konkurrenter i Norge var for 2021 på et meget godt nivå. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 100 % for 2021.</i>

Tabellen fortsetter på neste side.

Måltallskategori	Strategiske mål	Vekt	Resultatvurdering
4 Vekstrelaterte indikatorer	Vekst <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter vekst innen Internasjonal kraft, samt Europeisk vind og sol. Måloppnåelse vurderes mot strategiske vekstmål og relaterte mål i MW for prosjekter der det er fattet investerings- eller oppkjøpsbeslutning. Full bonus oppnås ved prinsipiell investeringsbeslutning over et målsatt nivå. 	10 %	Prinsipiell investeringsbeslutning ble oppnådd for målsatt portefølje. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 100 % for 2021.</i>
4 Vekstrelaterte indikatorer	Strukturell utvikling av konsernet <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter konsernets vekstmuligheter. 	15 %	Det ble i 2021 diskutert og behandlet en rekke vekstalternativ. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 40 % for 2021.</i>
1 Mennesker og miljø indikatorer	Mennesker og organisasjon <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak omfatter kapasitetsutvikling og en høyt presterende organisasjon for å understøtte god drift og videre vekst. Måloppnåelse relateres til resultater fra målbare kriterier som mangfold og inkludering, samt den årlige medarbeiderundersøkelsen, i tillegg til en diskresjonær vurdering. 	15 %	Statkrafts medarbeiderundersøkelse hadde en responsrate på 90 %. Undersøkelsen viste svært høy motivasjon hos ansatte og hadde en høyere snittscore enn de 25 % beste selskapene internasjonalt (Mercer Sirota Global Top Quartile) innen 8 hovedkategorier. Andre undersøkelser viste at 75 % av ansatte oppfattet ledere som rollemodeller for inkluderende adferd. Det ble i 2021 også gjennomført en vellykket integrasjon etter oppkjøpet av Solarcentury. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 90 % for 2021.</i>
1 Mennesker og miljø indikatorer	Omdømme <ul style="list-style-type: none"> Mål og tiltak for å styrke selskapets eksterne omdømme. Måloppnåelse vurderes diskresjonært og styret vektlegger blant annet konsernsjefens omdømmebyggende engasjement. 	5 %	Statkraft hadde i 2021 en vellykket gjennomføring av kampanjen «Framtiden bestemmer». Konsernsjefen har videre posisjonert selskapet gjennom sin aktive deltakelse. <i>Styret vurderer måloppnåelse til 90 % for 2021.</i>
Total vekt og måloppnåelse i 2021		100 %	Total, vektet måloppnåelse: 55 % for 2021.

Tabell 4 – Konsernsjefens og ledergruppens bonustildeling for 2021

Navn og stilling	Beskrivelse av målekriteriet	Relativ vektning av målekriteriet	Nedre grense	Tilhørende tildeling nedre grense	Øvre grense	Tilhørende tildeling øvre grense	Målt presetajon	Faktisk tildeling
Christian Rynning-Tønnesen, konsernsjef	Mennesker og Miljø	30 %	0 %	0	7,5 %	437 700	6,8 %	393 930
	Finansielle indikatorer	21 %	0 %	0	5,3 %	306 390	1,8 %	102 130
	Driftsrelaterte indikatorer	24 %	0 %	0	6,0 %	350 160	1,3 %	72 950
	Vekstrelaterte indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	364 750	4,0 %	233 440
Anne Harris, konserndirektør for Økonomi og finans	Mennesker og Miljø	30 %	0 %	0	7,5 %	220 500	5,9 %	172 872
	Finansielle indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	183 750	4,9 %	143 472
	Driftsrelaterte indikatorer	25 %	0 %	0	6,3 %	183 750	5,0 %	147 000
	Vekstrelaterte indikatorer	20 %	0 %	0	5,0 %	147 000	3,8 %	110 250
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked og IT	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	380 000	7,9 %	298 680
	Finansielle indikatorer	35 %	0 %	0	8,8 %	332 500	2,5 %	95 000
	Driftsrelaterte indikatorer	5 %	0 %	0	1,3 %	47 500	1,3 %	47 500
	Vekstrelaterte indikatorer	20 %	0 %	0	5,0 %	190 000	3,8 %	142 500
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Vind- og solkraft Europa	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	360 000	7,4 %	264 600
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	15 %	0 %	0	3,8 %	135 000	2,6 %	93 240
	Vekstrelaterte indikatorer	45 %	0 %	0	11,3 %	405 000	9,6 %	344 160
Hilde Bakken, konserndirektør for Produksjon og Industrielt eierskap	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	345 000	5,9 %	203 550
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	30 %	0 %	0	7,5 %	258 750	4,6 %	157 665
	Vekstrelaterte indikatorer	30 %	0 %	0	7,5 %	258 750	4,6 %	157 665
Jürgen Tzschope, konserndirektør for Internasjonal kraft	Mennesker og Miljø	40 %	0 %	0	10,0 %	335 000	7,0 %	233 830
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	10 %	0 %	0	2,5 %	83 750	2,0 %	67 000
	Vekstrelaterte indikatorer	50 %	0 %	0	12,5 %	418 750	8,5 %	284 750
Henrik Sættness, konserndirektør for Konsernstaber	Mennesker og Miljø	65 %	0 %	0	16,3 %	455 000	9,8 %	273 000
	Finansielle indikatorer	0 %	0 %	0	0,0 %	–	0,0 %	–
	Driftsrelaterte indikatorer	15 %	0 %	0	3,8 %	105 000	2,4 %	66 640
	Vekstrelaterte indikatorer	20 %	0 %	0	5,0 %	140 000	2,5 %	70 000

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 generalforsamlingen 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 2021 vises i tabellen under.

Tabell 5 – Godtgjørelse til styret for regnskapsåret 2021

<i>Beløp i hele kroner</i>						
Navn og rolle	Regnskapsår	Honorar	Styre	Revisjons- utvalg	Kompensasjons- utvalg	
Thorhild Widvey, styreleder	2021	614 250	556 500	–	57 750	
	2020	595 000	539 000	–	56 000	
Peter Mellbye, nestleder	2021	428 500	393 000	–	35 500	
	2020	415 500	381 000	–	34 500	
Marit Salte, styremedlem, fra juli 2020 ¹	2021	439 500	323 000	116 500	–	
	2020	159 000	159 000	–	–	
Hilde Drønen, styremedlem, til juli 2020	2021	–	–	–	–	
	2020	205 500	154 000	51 500	–	
Mikael Lundin, styremedlem	2021	401 000	323 000	78 000	–	
	2020	388 750	313 000	75 750	–	
Ingelise Arntsen, styremedlem	2021	430 500	323 000	107 500	–	
	2020	403 250	313 000	90 250	–	
Bengt Ekenstierna, styremedlem	2021	323 000	323 000	–	–	
	2020	313 000	313 000	–	–	
Vilde Eriksen Bjerknes, ansattevalgt styremedlem	2021	323 000	323 000	–	–	
	2020	313 000	313 000	–	–	
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	2021	401 000	323 000	78 000	–	
	2020	388 750	313 000	75 750	–	
Asbjørn Sevejordet, ansattevalgt styremedlem	2021	358 500	323 000	–	35 500	
	2020	347 500	313 000	–	34 500	

¹ Beløp for 2021 inkluderer godtgjørelse fra 2020 på 38 500 kr.



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

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

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

3.5 Utviklingen i lederlønn, styrehonorar, finansielle nøkkeltall og øvrige ansattes lønn relatert til godtgjørelse for perioden 2017 - 2021 (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. Tabellen viser også Statkrafts viktigste prestasjonsmål over samme 5 års periode samt gjennomsnittlig lønnsvekst for de øvrige ansatte i de fem siste regnskapsårene.

Antall ansatte er beregnet som et gjennomsnitt for året og kompensasjon er rapporterte lønnskostnader med fradrag for medlemmer av konsernledelsen. Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte har i perioden 2019 – 2021 hatt en større prosentvis økning enn hva fremforhandlede budsjett for årlige lønnsjusteringer skulle tilsi. En vesentlig andel av denne økningen kan tilskrives forhold som økt rekruttering, herunder rekruttering av spesialiststillinger innenfor sterkt konkurranseutsatte områder for å understøtte selskapets norske og internasjonale vekst. Statkraft gjennomførte i 2018 et kostnadsforbedringsprogram som også inkluderte reduksjon av antall årsverk, noe som også ga utslag i lavere lønnskostnader.

Interne opprykk til konsernledelsen har historisk vært håndtert uten å realisere fulle markedsbaserte betingelser fra 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 for konsernledelsen de siste 5 år.
Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse, annualiserte tall**

Årlig endring i % og hele kroner					
Navn på ledende person og stilling	2017	2018	2019	2020	2021
Christian Rynning-Tønnesen, konsernsjef	356 907 4,3 %	44 011 0,5 %	187 124 2,2 %	456 123 5,2 %	257 820 2,8 %
Anne Harris, konserndirektør for Økonomi og finans, fra 2.5.19	– –	– –	3 599 291 –	368 681 10,2 %	300 843 7,6 %
Hallvard Granheim, konserndirektør for Marked og IT	542 088 15,3 %	163 834 4,0 %	504 115 11,9 %	413 386 8,7 %	182 125 3,5 %
Birgitte Ringstad Vartdal, konserndirektør for Vind- og solkraft Europa, fra 1.4.20	– –	– –	– –	4 671 357 –	260 410 5,6 %
Hilde Bakken, konserndirektør for Produksjon og Industrielt eierskap	452 065 10,5 %	134 052 2,8 %	240 724 4,9 %	209 423 4,1 %	442 326 8,3 %
Jürgen Tzschope, konserndirektør for Internasjonal kraft	331 984 8,5 %	71 205 1,7 %	254 012 5,9 %	89 835 2,0 %	87 043 1,9 %
Henrik Sættness, konserndirektør for Konsernstaber, fra 1.10.20	– –	– –	– –	3 619 404 –	1 366 974 37,8 %
Steinar Bysveen, konserndirektør, til 31.3.20	202 041 4,7 %	141 250 3,1 %	51 985 1,1 %	-1 219 436 -25,8 %	– –
Jon Vatnaland, konserndirektør, 24.1.17 til 18.8.20	2 977 312	931 706 31,3 %	445 548 11,4 %	380 343 8,7 %	– –
Irene Egset, konserndirektør, 4.2.16 til 31.12.18	624 859 16,5 %	-238 798 -5,4 %	– –	– –	– –

**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	2017	2018	2019	2020	2021
Thorhild Widvey, styreleder, fra juni 2016	–	18 750	25 550	16 800	19 250
	–	3,5 %	4,6 %	2,9 %	3,2 %
Peter Mellbye, nesteleder, fra juni 2016	–	43 050	48 500	11 950	13 000
	–	13,8 %	13,7 %	3,0 %	3,1 %
Marit Salte, styremedlem, fra juli 2020	–	–	–	31 200	121 500
	–	–	–	8,3 %	38,2 %
Hilde Drønen, styremedlem, til juli 2020	–	25 600	5 600	5 600	–
	–	7,3 %	1,4 %	1,4 %	–
Mikael Lundin, styremedlem fra juni 2018	–	–	5 100	11 350	12 250
	–	–	1,4 %	3,0 %	3,2 %
Ingelise Arntsen, styremedlem, fra juni 2017	–	11 850	16 950	25 850	27 250
	–	3,4 %	4,7 %	6,8 %	6,8 %
Bengt Ekenstierna, styremedlem, fra juni 2016	–	9 500	13 500	9 000	10 000
	–	3,4 %	4,6 %	3,0 %	3,2 %
Vilde Eriksen Bjerknes, ansattevalgt styremedlem	–	9 500	13 500	9 000	10 000
	–	3,4 %	4,6 %	3,0 %	3,2 %
Thorbjørn Holøs, ansattevalgt styremedlem	–	11 850	16 950	11 350	12 250
	–	3,4 %	4,7 %	3,0 %	3,2 %
Asbjørn Sevejordet, ansattevalgt styremedlem	–	41 550	15 000	9 950	11 000
	–	14,8 %	4,7 %	2,9 %	3,2 %
Halvor Stenstadvold, nestleder, til juli 2018	30 000	–	–	–	–
	7,4 %	–	–	–	–

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

Statkrafts prestasjonsmål		2017	2018	2019 ²	2020	2021
ROACE > 7 % ¹	% endring	–	31,1 %	8,6 %	-62,3 %	293,0 %
	KPI	10,6 %	13,9 %	15,1 %	5,7 %	22,4 %
9 GW vekst innen 2025	% endring	–	–	–	57,1 %	50,0 %
	KPI	–	–	1,4	2,2	3,3
> 3,5 % høyere realiserte priser enn gjennomsnittlig markedspris	% endring	–	–	-6,3 %	11,1 %	80,0 %
	KPI	–	4,80 %	4,50 %	5,00 %	9,00 %
Ingen alvorlige skader	% endring	–	–	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	KPI	–	7	7	7	7
Minst 35 % kvinner i topplederstillinger innen 2025 og minst 40 % innen 2030	% endring	–	–	19,6 %	5,5 %	3,4 %
	KPI	–	23 %	27,50 %	29 %	30 %

¹ Definisjonen av underliggende driftsresultat og syssel kapital ble endret med effekt fra og med 2020.

² Prestasjonsmål ble implementert fra og med 2019. Ikke alle prestasjonsmål er derfor tilgjengelige for 2017 og 2018.

Tabell 9 – Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse for fulltidsansatte¹

Godtgjørelse		2017	2018	2019 ²	2020	2021
Lønnskostnader	% endring	1,7 %	-2,5 %	9,9 %	16,5 %	14,4 %
Gjennomsnittlig antall årsverk konsern	% endring	-6,7 %	-3,7 %	4,4 %	10,2 %	12,4 %

¹ Gjennomsnittlig årlig godtgjørelse er beregnet for hele konsernet

4 Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Statkraft har for 2021 ikke hatt retningslinjer i henhold til asal § 6-16 a. Slike retningslinjer har i tråd med de krav som fremgår av vedtektene, blitt lagt fram for generalforsamlingen til beslutning for første gang i 2022. Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2021 ble redegjort for i note 37 til årsrapporten for 2020. De retningslinjer og beslutningsprosess som er beskrevet der, ble fulgt for 2021.

5 Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

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

6 Avvik fra retningslinjene

Statkraft har ikke hatt retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for 2021. Denne rapporten om godtgjørelse til ledende personer baserer seg derfor i år direkte på bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

7 Informasjon om avstemming på generalforsamlingen

Siden lønnsrapporten legges fram for første gang i 2022 vil informasjon om avstemmingen på generalforsamlingen første gang bli relevant i 2023.

8 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Statkraft AS for regnskapsåret 2021. 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 Generalforsamlingen den 28.06.2022 for rådgivende avstemming.

Oslo, 10.05.2022

Styret i Statkraft AS



Thorhild Widvey
Styreleder



Peter Mellbye
Nestleder



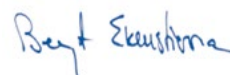
Marit Salte
Styremedlem



Mikael Lundin
Styremedlem



Ingelise Arntsen
Styremedlem



Bengt Ekenstierna
Styremedlem



Vilde Eriksen Bjerknes
Styremedlem



Thorbjørn Holøs
Styremedlem



Asbjørn Sevejordet
Styremedlem

9 Revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer

Deloitte.

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

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

Til generalforsamlingen i Statkraft AS og foretaksmøtet i Statkraft SF

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDEN 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 2021, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Presisering

Uten at det har betydning for konklusjonen i avsnittet over, vil vi presisere at Statkraft AS og Statkraft SF for 2021 ikke er underlagt krav om retningslinjer i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og har derfor ikke utarbeidet retningslinjer i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og tilhørende forskrift for 2021. Det vises til nærmere omtale i Lederlønnsrapport del 4 side 17. Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2021 ble redegjort for i note 37 til årsrapporten for 2020.

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

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

Revisors oppgaver og plikter

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

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter

Deloitte.

side 2

omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 10. mai 2022
Deloitte AS



Trond Edvin Hov
Statsautorisert revisor



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

Besøksadresse:
Lilleakerveien 6

www.statkraft.com