



Norsk Hydro ASAs retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer



Innholdsfortegnelse

1. Innledning	03	4.5 Ytelser	18
1.1 Bakgrunn for retningslinjene	03	4.6 Aksjespareordning for ansatte	18
2. Formål og prinsipper for godtgjørelse i Hydro	04	4.7 Opphør av arbeidsforholdet	18
3. Godtgjørelse til bedriftsforsamling og styre	05	4.8 Godtgjørelse ved særlige omstendigheter	18
3.1 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen	05	4.9 Ansettelse på annet enn norske vilkår	18
3.2 Godtgjørelse til styret	05	4.10 Godtgjørelse i norske datterselskaper	18
4. Godtgjørelse til konsernledelsen	06	5. Sammenligning av godtgjørelse til konsernledelsen og godtgjørelse til andre ansatte	19
4.1 Struktur	06	6. Beslutningsprosess	20
4.2 Basislønn	07	7. Fravik fra retningslinjene	21
4.3 Variabel godtgjørelse	07	8. Vedlegg	22
4.3.1 Korttidsinsentiv (STI)	08	8.1 Endringslogg	22
4.3.2 Langtidsinsentiv (LTI)	15	8.1.1 Vesentlige endringer i innhold	22
4.3.3 Tilbakebetaling	16	8.1.2 Andre, ikke vesentlige endringer	23
4.4 Pensjon	17	8.1 Definisjoner	23
4.4.1 Innskuddsbasert pensjonsordning	17		
4.4.2 Lukkede pensjonsordninger	17		
4.4.3 Tidligpensjon	17		

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for retningslinjene

Norsk Hydro ASAs (Hydro) retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (retningslinjene), beskriver styrende prinsipper for godtgjørelse til bedriftsforsamling, styre og konsernledelse (KL).

Retningslinjene er utarbeidet for å oppfylle kravene i §6-16a i lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven), Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og §7-31b i lov om årsregnskap (regnskapsloven).

Med forbehold om godkjenning fra generalforsamlingen 10. mai 2022, vil disse retningslinjene erstatte de tidligere retningslinjene for godtgjørelse som ble godkjent på generalforsamlingen 6. mai 2021. En endringslogg med detaljert informasjon om endringene som er gjort i de nye retningslinjene er oppgitt i vedlegget.



2. Formål og prinsipper for godtgjørelse i Hydro

Formålet med Hydros retningslinjer for godtgjørelse er å sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder kvalifiserte personer i styrende organer og konsernledelse, for å styre selskapet i tråd med langsiktig strategi, og på en bærekraftig måte.

Dette krever at Hydro tilbyr konkurransedyktige lønns- og godtgjørelsespakker i samsvar med praksis i relevante eksterne markeder.

Samtidig legger Hydro vekt på moderasjon, og skal ikke være lønnsledende.

Godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen skal bestå av både faste og variable elementer.

Planer for variabel godtgjørelse skal stimulere til riktig atferd og handlinger som vil bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre aksjonærer og bidra til et bærekraftig samfunn.

Videre er retningslinjene bygget på de samme prinsippene som de globale prinsippene for godtgjørelse for alle ansatte.

Konkurransedyktig

Alle ansatte skal motta en samlet godtgjørelse som er konkurransedyktig og i samsvar med det lokale arbeidsmarkedet (men ikke lønnsledende).

Helhetlig

Samlet lønn og godtgjørelse må ses i et helhetlig perspektiv, og bestå av en balansert blanding av økonomiske og ikke-økonomiske elementer. Dette kan være karrieremuligheter og andre typer anerkjennelse, som gir mulighet for differensiering, både umiddelbart og over tid

Resultatorientert

Samlet godtgjørelse skal styrke og oppmuntre til resultatorientert atferd på kort og lang sikt, og bidra til å beholde kritisk kompetanse og ressurser.

Åpen

En beskrivelse av organisasjonens elementer for godtgjørelse bør være tilgjengelig for alle ansatte, og hver enkelt ansatt (og hans/hennes leder) bør ha en klar forståelse for medarbeiderens samlede godtgjørelse. Godtgjørelsen skal være basert på klare og konsekvente kriterier, med behørig hensyn til medarbeiderens grunnleggende behov.

Globale prinsipper for godtgjørelse

3. Godtgjørelse til bedriftsforsamling og styre

3.1 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

Honorar til medlemmer av bedriftsforsamlingen, inklusive varamedlemmer, skal fastsettes av generalforsamlingen på årlig basis, basert på anbefaling fra selskapets valgkomité. Retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelig på www.hydro.com.

Leder av bedriftsforsamlingen mottar et fast honorar samt honorar for hvert møte vedkommende deltar i. Øvrige medlemmer av bedriftsforsamlingen, inkl. varamedlemmer, mottar honorar for hvert møte. I tillegg godtgjøres reiseutgifter etter regning.

Bedriftsforsamlingens medlemmer mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger på honoraret til bedriftsforsamlingens medlemmer.

3.2 Godtgjørelse til styret

Hvert medlem av styret mottar et fast honorar som fastsettes av bedriftsforsamlingen på årlig basis. Medlemmer av styrets to utvalg,

revisjonsutvalget og kompensasjons- og medarbeiderutvalget, mottar et fast årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Utvalgshonoraret er basert på anbefaling fra selskapets valgkomite. Retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelig på www.hydro.com.

Bedriftsforsamlingens kan beslutte at en andel av styrets honorar skal benyttes til anskaffelse av aksjer i selskapet. Reiseutgifter godtgjøres etter regning.

Styrets medlemmer mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Styremedlemmer valgt blant de ansatte er med i selskapets alminnelige årlige bonusprogram for alle ansatte. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger på honoraret til styrets medlemmer.

Hydro har inngått avtale med selskapets fagforeninger om å avvikle bedriftsforsamlingen i Norsk Hydro ASA. Avtalen er betinget av godkjenning på generalforsamlingen 10. mai 2022.

Hvis bedriftsforsamlingen avvikles, vil myndigheten til å fastsette styrets godtgjørelse tilligge selskapets generalforsamling.



4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Struktur

Godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen (KL) i Hydro består av faste og variable elementer. Fast godtgjørelse består av basislønn, ytelser og pensjon. Variabel godtgjørelse består av kort- og langsiktige insentivordninger. I tillegg tilbyr Hydro en aksjespareordning for alle ansatte på norske kontrakter, inkludert KL.

Medlemmer av KL mottar ikke vederlag for leder- eller styrever roller i Hydros datterselskaper eller samarbeidsselskaper (f.eks. joint venture-selskaper).

I tabellen under gis en kort beskrivelse av de ulike elementene som tilbys KL i Hydro.

Godtgjørelsesstruktur

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Basislønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Basislønnen til konsernsjef og andre medlemmer av KL blir generelt justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle ansatte. Hydro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået for konsernsjef og KL ved å sammenligne med markedslønn for tilsvarende stillinger ("benchmarking") i relevante markeder for å sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig i markedet.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Generelt deltar medlemmene i konsernledelsen i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys til alle ansatte. Ytelser består av en bilgodtgjørelse, i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som telefon og internett osv.
Korttidsinsentiv (STI)	Stimulere atferd som vil bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre aksjonærer og bidra til et bærekraftig samfunn.	Kontantbasert, med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen er 50 prosent av basislønn, mens det er 40 prosent av basislønn for øvrige medlemmer av KL.
Langtidsinsentiv (LTI)	Støtte selskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde konsernledelse og sørge for at ledelsens interesser samsvarer med aksjonærenes gjennom aksjeeierskap.	Målstyrt LTI-plan, der konsernsjef og medlemmer av KL må investere LTI-beløpet de får utbetalt i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år. Maksimalt potensial for konsernsjefen og øvrige medlemmer av KL er 30 prosent av basislønn.
Ansattes aksjespareordning	Stimulere til aksjeeierskap blant ansatte, inkludert konsernledelsen for å bidra til sammenfallende interesser blant ansatte og aksjonærer.	Ansatte, inkludert konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen, kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30.000 kroner med 50 prosent rabatt.

4.2 Basislønn

Basislønnen (eller grunnlønnen) er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen som tilstås medlemmer av konsernledelsen. Basislønnen til konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen skal reflektere stillingens kompleksitet og ansvar, vedkommendes bidrag, kvalifikasjoner og erfaring, og lønnsutviklingen i relevante markeder

Basislønnen til konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen blir vurdert årlig i forbindelse med Hydros globale lønnsjusteringsprosess. Generelt vil lønnsjusteringen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen følge utfallet av de årlige lønnsforhandlingene mellom Hydro og de norske fagforeningene, alternativt relevante utenlandske fagforeninger for medlemmer av konsernledelsen på utenlandsk kontrakt.

For å sikre at nivået på godtgjørelsen er konkurransedyktig og på linje med markedet lokalt, deltar Hydro i lønnsundersøkelser og foretar en sammenligning (“benchmarking”) av lederlønn basert på lønnsdata fra sammenlignbare selskaper i relevante markeder. Lønnsjusteringer kan forekomme dersom analysen viser at lønnsnivået for et medlem av KL er lavere enn sammenlignbart nivå i markedet.

4.3 Variabel godtgjørelse

I Hydro skal variabel godtgjørelse knyttes til resultater. Planer for variabel godtgjørelse skal motivere medlemmene av KL til å oppnå resultatmål som er nært forbundet med selskapets langsiktige interesser og bærekraft.

Planen skal utformes slik at den er enkel og lett å forstå, for å stimulere til riktig atferd og skape de ønskede resultatene.

Selskapets strategiske agenda om å “løfte lønnsomhet, fremme bærekraft” legger grunnlaget for å posisjonere selskapet som en robust og lønnsom bransjeleder basert på innovasjon og bærekraft.

Globale megatrender som bærekraft, elektrifisering og urbanisering bidrar til vekst i framtidig etterspørsel etter aluminium og fornybar energi.

Hydro har et godt utgangspunkt når det gjelder å skape verdier basert på disse trendene, gjennom å bruke våre evner og kompetanse på grønne næringer i vekst. Vår tradisjon for fornybar, bærekraftig industriutvikling, tett samarbeid med kundene og en agenda der kommersielle mål og bærekraft henger tett sammen, gir et solid grunnlag for fremtiden. Hydros strategiske retning fram mot 2025 tar utgangspunkt i to hovedområder: Selskapet skal styrke sin posisjon på lavkarbonaluminium og skape vekst på nye områder innen fornybar energi.

Planene for variabel godtgjørelse i Hydro skal støtte opp om selskapets strategiske agenda fram mot 2025, gjennom balansert målstyring av de ulike aspektene ved Hydros strategi.

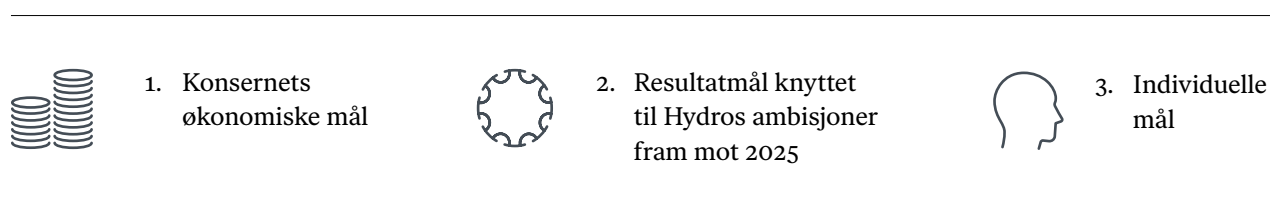
4.3.1 Korttidsinsentiv (STI)

STI-planen er kontantbasert og med en resultatperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Formålet med STI-planen er å belønne kortsiktige resultater i forhold til forhåndsdefinerte resultatmål som er i overensstemmelse med Hydros langsiktige strategi.

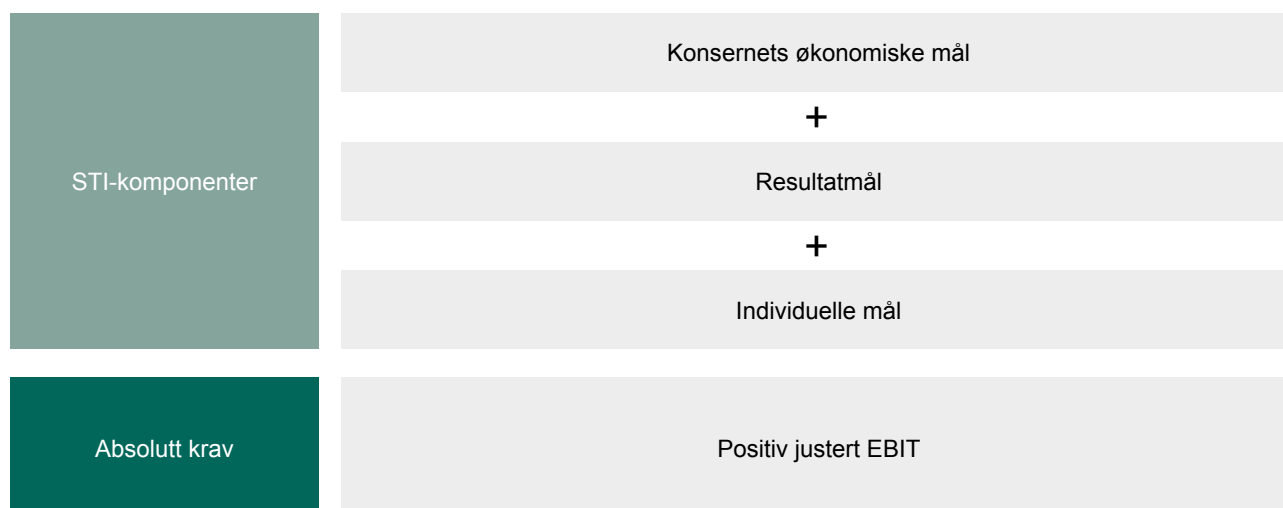
Maksimalt bonuspotensial for konsernsjefen er 50 prosent av basislønn, mens maksimalt bonuspotensial for øvrige medlemmer av KL er 40 prosent av basislønn.

Maksimalt bonuspotensial for konsernsjefen	50 %
Maksimalt bonuspotensial for konserndirektører	40 %

STI-planen består av tre komponenter:



I tillegg er utbetaling i henhold til STI-planen betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.



Figur 1: Illustrasjon av strukturen i STI-planen.



1. Konsernets økonomiske mål. Konsernets økonomiske mål er justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE ¹).

Det økonomiske målet er å sørge for at justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE) blir høyere enn det interne avkastningskravet på 10 prosent over forretnings-syklusen for konsernet. Det økonomiske målet er i samsvar med Hydros økonomiske prioritering om å sikre en avkastning på kapital som er høyere enn kapitalkostnaden over forretnings-syklusen.

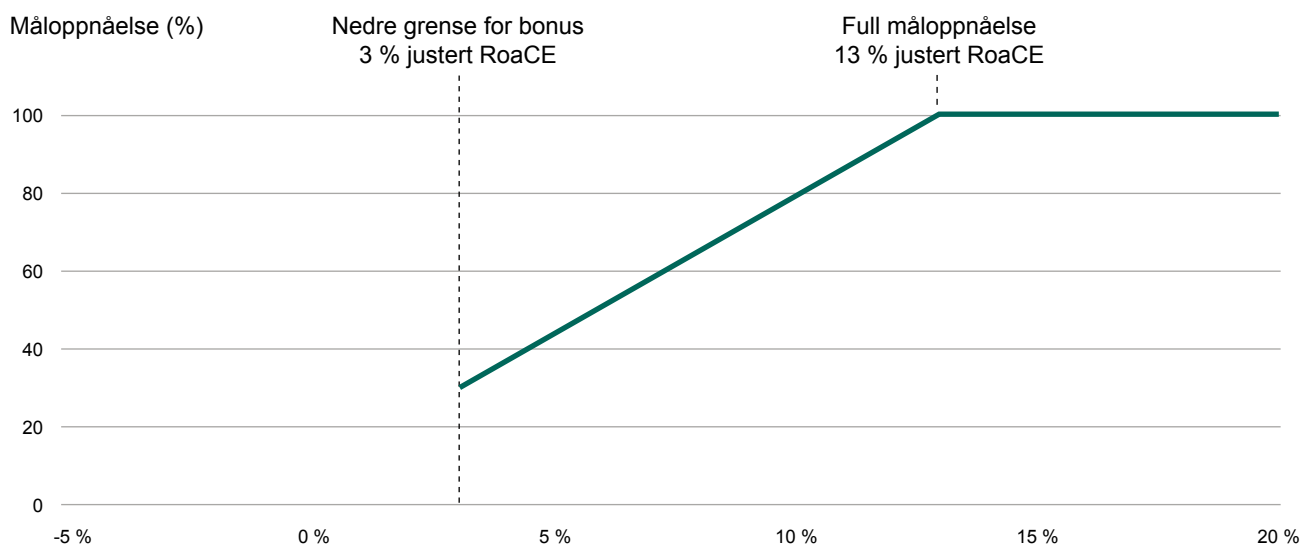
Hydro bruker justert RoaCE for å måle resultatene for konsernet som helhet, og innenfor de ulike driftssegmentene. RoaCE gir insentiv til lønnsomme investeringsbeslutninger og til å forbedre lønnsomheten ved eksisterende anlegg. RoaCE er et mål på langsiktig verdiskaping i selskapet, som dermed reflekterer framdrift i forhold til lønnsomhets- og bærekraftsagendaen.

Utforming

Konsernets økonomiske mål vektes med 35 prosent. Konsernsjefen og alle medlemmene i konsernledelsen måles på denne komponenten.

Resultatmålet har en terskel på 3 prosent. Det vil ikke opptjenes bonus på dette elementet dersom den årlige justert RoaCE ligger under denne terskelen.

Full uttelling på den økonomiske komponenten oppnås når Hydros årlige RoaCE overstiger 13 prosent, som er høyere enn det interne målet på 10 prosent. Bonus opptjenes lineært fra 3 til 13 prosent, der 3 prosent gir 30 prosent bonusutbetaling, og 13 prosent gir 100 prosent bonusutbetaling. Måloppnåelsen har et tak på 100 prosent.



Figur 2: Illustrasjon av opptjeningsmekanismen i henhold til justert RoaCE-målet.

Beregning av måloppnåelse for konsernets økonomiske mål er basert på god regnskapsskikk og bekrefte gjennom framlegging av årsregnskapet som vedtas av styret.

¹ "Justert" reflekterer at RoaCE beregnes med utgangspunkt i justert EBIT etter skatt, der justeringen gjøres for at de underliggende resultatene i virksomheten skal reflekteres på en bedre måte.



2. Resultatmål. Den andre komponenten i STI-planen er tett knyttet til oppnåelse av Hydros strategiske ambisjoner fram mot 2025.

Resultatmålene for denne komponenten er delt inn i fire kategorier: **lønnsomhet, partnere, planet og medarbeidere**. Målene er en blanding av økonomiske, operasjonelle, strategiske og organisatoriske mål som støtter opp om Hydros ambisjon fram mot 2025. En beskrivelse av Hydros ambisjon og overordnede mål fram mot 2025 gis på neste side.

Resultatene måles både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. De konkrete resultatmålene i hver kategori kan variere fra år til år avhengig av Hydros prioriteringer. Resultatmålene vektet likt. I lederlønsrapporten blir det oppgitt nærmere informasjon om resultatmålene for det enkelte rapporteringsår.

Hydro følger en rigid prosess når de årlige resultatmålene skal fastsettes for konsernsjefen og medlemmene av KL. Prosessen starter etter den årlige strategi- og risikoppdateringen for å sikre samsvar med Hydros viktigste strategiske prioriteringer.

Utvalgte resultatmål på konsernnivå brytes ned på de ulike forretningsområdene og videre nedover i deres organisasjon.

De endelige målene for året fastsettes gjennom en forretningsplanleggingsprosess som går nedenfra og opp, noe som sikrer tilstrekkelig ambisiøse mål, samtidig som hele organisasjonen har eierskap til dem.

Målsettingsprosessen går flere runder i konsernledelsen og kompensasjons- og medarbeiderutvalget før målene fremlegges for endelig beslutning i styret.



Utforming



Alle medlemmene i konsernledelsen måles på denne komponenten. Konsernsjefen og konserndirektørene i konsernstabene måles på resultatmål på konsernnivå. Samlet vektning er 40 prosent. Konserndirektører med forretningsområdeansvar måles både på resultatmål på konsernnivå og på konkrete resultatmål for det aktuelle forretningsområdet. Vektingen er 20 prosent på hver, med en samlet vektning på 40 prosent.

Resultatmålene er enten binære (oppnådd/ikke oppnådd) eller har en lineær opptjeningsprofil, med en terskel på 75 prosent og en 100 prosent maksimumsscore. Terskelen på 75 prosent gir en bonusutbetaling på 50 prosent. Måloppnåelsen har et tak på 100 prosent.



Tabellen under beskriver Hydros mål fram mot 2025 i de fire kategoriene **lønnsomhet**, **partnere**, **planet** og **medarbeidere**. Den angir de overordnede målene fram mot 2025, i tillegg til resultater som er oppnådd i 2021, som vil fungere som utgangspunkt for 2022. Resultatmålene for de individuelle årene fram mot 2025 vil reflektere kontinuerlig forbedring sammenliknet med utgangspunktet, og vil øke fra år til år for å sikre at Hydro får gjennomført sin strategi innen 2025.

	Hydros strategi fram mot 2025	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2021
 <p>Lønnsomhet</p>	<p>Hydro har som mål å oppnå en avkastning på kapital som er høyere enn kapital-kostnaden, noe som reflekteres i det ambisiøse RoaCe-målet over forretningsyklusen.</p> <p>For å oppnå dette målet jobber Hydro for å sikre en kostnadsposisjon i første kvartil i porteføljen oppstrøms, og ledende markedsposisjoner nedstrøms, også ved å sikre prispåslag for kvaliteten og miljøprofilen på våre produkter. I tillegg jobber Hydro for å diversifisere forretnings-porteføljen ved å allokere kapital til strategiske vekstområder hvor vi ser størst avkastningspotensial.</p>	<p>Hydros lønnsomhetsmål reflekteres i hele rammeverket for verdiskaping, og omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målet i forbedrings-programmet på 8,5 milliarder kroner • En ambisjon om kommersielle forbedringer på 2,5 milliarder kroner • Vekstambisjoner med mål om å <ul style="list-style-type: none"> - Øke potensiell EBITDA i omsmelting og resirkulering til 2,1 - 2,5 milliarder kroner, og øke bruken av brukt aluminiumskrap til 660.000 tonn - Realisere verdier gjennom vekst i REIN, HAVRAND og batterier 	<ul style="list-style-type: none"> • Samlede forbedringer på 6,3 milliarder kroner • Samlede kommersielle forbedringer på 1,5 milliarder kroner • Vekstambisjoner: <ul style="list-style-type: none"> - Investert i ytterligere 85.000 tonn irkuleringskapasitet for brukt skrap - Hydro REIN har videreutviklet flere storskalaprojekter i Brasil og Norden
 <p>Partnere</p>	<p>Hydro har som mål å sikre en ledende posisjon i attraktive markeder og næringer. Det å sikre gode relasjoner til viktige interessegrupper, som kunder og leverandører, forretningspartnere og lokalsamfunn, er en integrert del av vår strategi.</p> <p>Vår kommersielle suksess avhenger av gode kunderelasjoner bygget på innovasjon og samarbeid, i tillegg til høy kvalitet, produkttilbud og kundeservice.</p>	<p>Hydro vil sikre høy kundetilfredshet, og måler punktlighet i våre leveranser, antall kundekrav og rabatter ved bruk av en intern kundetilfredshetsindeks. Hydro vil fortsette å heve resultatmålene for disse faktorene fram mot 2025.</p> <p>Hydro er også opptatt av å møte og påvirke etterspørselen etter grønnere produkter. Hydro ønsker å øke salget av grønnere produkter (Hydro CIRCAL og Hydro REDUXA) til om lag dobbelt så mye i forhold til nivået i 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Målet for kundetilfredshet ble oppnådd, til tross for logistikkutfordringer i et stramt marked. Punktlighet på leveransene var bak plan, men ble utliknet av en lavere andel rabatter enn ventet • 286.000 tonn CIRCAL og REDUXA levert til eksterne kunder

	Hydros strategi fram mot 2025	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2021
 <p>Planet</p>	<p>Hydro vil opprettholde og styrke selskapets posisjon som bransjeleder på bærekraft.</p> <p>Dette vil ikke bare legitimere vår virksomhet og eksistens på lang sikt, men også gjøre at vi kan utnytte de mulighetene megatrendene byr på, inkludert tilgang til attraktive markeder, dyktige medarbeidere og kapital.</p>	<p>Hydro fortsetter å heve sine bærekraftsmål for å redusere risiko og utnytte muligheter.</p> <p>Klima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redusere CO₂ -utslippene med 10 prosent innen 2025, 30 prosent innen 2030, og oppnå netto nullutslipp innen 2050 • Gjennomføre prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte, som er et viktig tiltak for å redusere utslipp av både klimagasser og andre gasser fra raffineriet <p>Miljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biologisk mangfold: Null tap av biologisk mangfold i nye prosjekter • Avfall: eliminere deponering av gjenvinnbart avfall (2040), eliminere behovet for ny permanent lagringskapasitet for bauksittavfall (2050) <p>Samfunnsansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Åpenhet og sporbarhet gjennom å gi tilgang til viktige bærekraftsdata for våre produkter innen 2025 eller tidligere • Bidra til en rettferdig omstilling gjennom å bidra til samfunns- og økonomisk utvikling • Gi 500.000 mennesker utdanning og viktige ferdigheter for framtidens samfunn (2030) 	<p>Klima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidet med reduksjon av CO₂-utslipp er i rute for å nå utslippsmålene på mellomlang sikt • Det er tatt en endelig investeringsbeslutning i prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte, og det er startet pilot-testing av el-kjeler ved Alunorte <p>Miljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1:1 rehabilitering av tilgjengelige utgravede områder i løpet av to hydrologiske sesonger <p>Samfunnsansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er gitt utdanning til 21.000 mennesker i 2021 og 129.000 mennesker siden starten i 2018
 <p>Medarbeidere</p>	<p>Hydro arbeider for å være en attraktiv arbeidsgiver for eksisterende og mulige framtidige medarbeidere, og setter alltid sikkerheten først.</p> <p>Målet er å sikre riktig kompetanse, ferdigheter og organisasjonskultur for å kunne gjennomføre forretningsstrategien.</p>	<p>Helse og sikkerhet</p> <p>Hydro har en nullvisjon når det gjelder å ivareta våre medarbeideres og kontraktørers helse og sikkerhet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Null dødsulykker • Null livsendrende skader • Kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte skader (TRI) og høyrisikohendelser (HRI). <p>Medarbeidere, inkludering og mangfold</p> <p>Hydro skal tiltrekke seg, rekruttere og beholde talentfulle medarbeidere for å sikre bærekraftig strategisk vekst gjennom godtilgang på framtidige ressurser til forretningskritiske roller. De etablerte målene fram mot 2025 er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025 • 25 prosent kvinnelige ledere innen 2025 	<p>Helse og sikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Null dødsulykker og livsendrende skader <p>Medarbeidere, inkludering og mangfold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mer enn målet om 65 prosent av ledige kritiske stillinger ble besatt med selskapets egne ressurser • 20 prosent kvinner blant faste og midlertidige ansatte • 18 prosent kvinnelige ledere



3. **Individuelle mål.** Den individuelle resultatkomponenten måler konsernsjefens og konserndirektørens individuelle prestasjoner på området sikkerhet, ledelse og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ på hans/hennes funksjonsområde.

Den individuelle komponenten omfatter forretningsensitive mål og individuelle resultatmål som ikke oppgis i retningslinjene eller lederlønsrapporten. Type resultatmål kan være HMS-mål, mål knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, god tilgang på framtidige etterfølgere til forretningskritiske roller, porteføljestruktur og teknologiutvikling.

Utforming

Den individuelle resultatkomponenten vektet med totalt 25 prosent. De individuelle resultatene baseres på en overordnet vurdering av oppnåelse av de individuelle resultatmålene. Maksimal måloppnåelse kan ikke overstige 100 prosent.




Individuelle resultatområder



STI-struktur

Følgende figur oppsummerer strukturen i STI-planen i Hydro med resultatmål og vekting.

Struktur		Resultatmål	Vekt per rolle	
			Konsernsjef og -direktør konsernstab	Konserndirektør forretningsområde
Konsernets økonomiske mål		Justert RoaCE	35 %	35 %
Resultatmål	Konsern-nivå	 Lønnsomhet Partnere Planet Medarbeidere	40 %	20 %
	Forretningsområde		n/a	20 %
Individuelle mål		Oppnåelse av konkrete individuelle mål	25 %	25 %
			Totalt	100 %

Figur 3: Hydros STI-plan med resultatmål og vekting.

4.3.2 Langtidsinsentiv (LTI)

LIT-planen er en aksjebasert insentivplan, som både består av en resultatperiode før tildeling og en obligatorisk bindingstid etter tildeling.

Maksimalt bonuspotensial i LTI-planen er 30 prosent av basislønn, både for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen.

Maksimalt bonuspotensial
for konsernsjefen

30 %

Maksimalt bonuspotensial
for konserndirektører

30 %

Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjelde, og hvem som skal inviteres til å delta. Normal praksis er at konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen deltar.

Det årlige LTI-beløpet avhenger av oppnåelse av to resultatmål, der begge vektet med 50 prosent. I tillegg er utbetaling i henhold til LTI-planen betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

LTI-resultatmål



Gjennomsnittlig justert RoaCE i Hydro de tre siste årene, sammenliknet med Hydros justert RoaCE-mål

Gjennomsnittet av Hydros konsoliderte justert RoaCE, beregnet over en treårsperiode, inkludert planåret og de to forutgående årene, måles mot Hydros internt definerte justert RoaCE-mål, som er 10 prosent over forretningsyklusen.

100 prosent utgjør en maksimumsgrense, og 100 prosent måloppnåelse vil gi 50 prosent bonusutbetaling av maksimalt LTI-potensial.



Samlet avkastning til aksjonærene (TSR) i Hydro de siste tre årene, sammenliknet med et utvalg av sammenliknbare selskaper

Hydros årlige samlede avkastning til aksjonærene over en treårsperiode, sammenliknet med et utvalg av sammenliknbare selskaper. Resultatet vil måles som forskjellen i prosentpoeng (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR- resultatet i utvalget av sammenliknbare selskaper.

Bonus vil tildeles dersom Hydro oppnår et TSR-resultat som sammenliknet med utvalget av sammenliknbare selskaper ligger mellom -5 til +10 pp. Hundre prosent utgjør en maksimumsgrense, og 100 prosent måloppnåelse vil gi 50 prosent bonusutbetaling av maksimalt LTI-potensial.

Deltakerne i LTI-planen er forpliktet til å investere det opptjente beløpet (netto etter fradrag for beregnet marginalsatt) i Hydro-aksjer.²

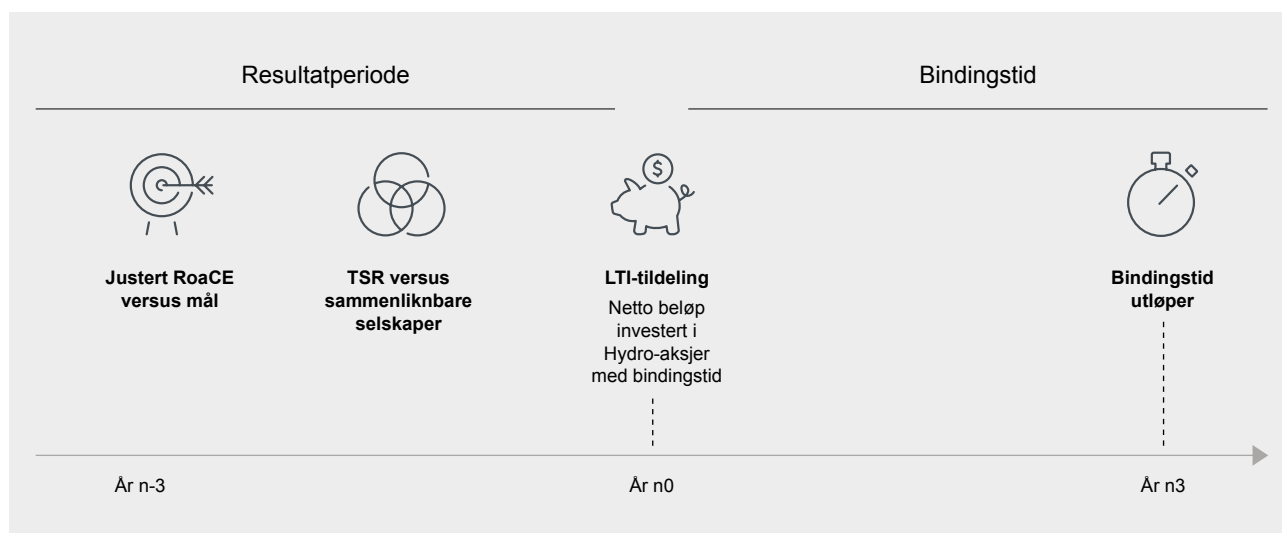
Hydro-aksjene vil være gjenstand for en bindingstid på tre år.

Opptjening gjennom LTI er betinget av at deltakeren ikke har fratrudd, blitt oppsagt eller avskjediget fra sin stilling på det tidspunktet aksjene tildeles.

Styret har skjønnsmessig adgang til å justere overordnet LTI-oppnåelse med opptil 20 prosentpoeng (opp eller ned) ved eksterne og særlige omstendigheter

av vesentlig og upåregnelig karakter. Slik justering kan kun gjøres med hensyn til det samlede LTI-resultatet i opptjeningsåret, og kun med virkning for hele konsernledelsen. Samlet LTI-oppnåelse etter slik justering kan ikke overstige 100 prosent.

Dersom et medlem av konsernledelsen slutter i Hydro-konsernet på eget initiativ eller sies opp av selskapet, skal han eller hun ved fratredelsen tilbakebetale et beløp til selskapet tilsvarende verdien for aksjer som ikke oppfyller treårskravet, justert for skatt (gevinst eller tap) på differansen mellom opprinnelig verdi på aksjene og verdien på aksjene ved fratredelsen.



Figur 4: Illustrasjon av plankomponenter og tidsaspektet.

4.3.3 Tilbakebetaling

Selskapet vil kreve tilbakebetaling av variabel godtgjørelse som er tildelt på feilaktig grunnlag, hvis resultatene er oppnådd på grunnlag av uønsket risikotaking, eller selskapet blir kjent med at mottakeren i vesentlig grad har misligholdt sine forpliktelser eller brutt selskapets etiske retningslinjer.

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at selskapet i tillegg kan kreve et eventuelt tap erstattet etter alminnelige erstatningsrettslige regler.

Selskapets tilbakebetalingskrav påvirkes ikke av at mottakeren har sluttet i selskapet.

² Aksjene kjøpes til en kurs som tilsvarer aksjenes gjennomsnittlige sluttkurs på Oslo Børs på sjetten til tiende handledag fra, og inkludert, datoen for framleggelse av selskapets økonomiske resultater for fjerde kvartal i opptjeningsåret.

4.4 Pensjon

Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og i samsvar med lokal praksis. Generelt skal medlemmer av konsernledelsen delta i Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning.

Basislønn og bilgodtgjørelse er inkludert i grunnlaget for pensjonsopptjening.

4.4.1 Innskuddsbasert pensjonsordning

Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning er den eneste åpne tjenestepensjonsplanen i Norge. Alle nye ansatte, inkludert nye medlemmer av konsernledelsen, skal tilsluttes denne planen.

Sparesatsen i innskuddsordningen er 6 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G³ og 20 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av pensjonsgivende lønn som overstiger 12G. Sparesatsene kan endres med godkjenning av styret.

Se tabellen under for en oversikt over sparesatser i den innskuddsbaserte pensjonsordningen i 2021. I 2021 var fire medlemmer av konsernledelsen med i den innskuddsbaserte pensjonsordningen.

4.4.2 Lukkede pensjonsordninger

Noen av dagens medlemmer av konsernledelsen deltar i tidligere pensjonsordninger som er lukket for nye medlemmer.

Ytelsesbasert pensjonsplan

Denne pensjonsplanen ble lukket for nye medlemmer i 2010, og i 2014 var det kun medlemmer over 52 år som fikk mulighet til å fortsette med planen.

Ansatte som ble overført fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning mottar en

årlig kompensasjon for eventuelt beregnet tap i pensjonskapital ved fylte 67 år. Kompensasjonen baseres på pensjonsgivende lønn på overførings-tidspunktet, og reguleres årlig med 2,5 prosent.

I 2021 var konsernsjefen og ett annet medlem i konsernledelsen med i den lukkede ytelsesbaserte pensjonsplanen, mens tre medlemmer av konsernledelsen mottar kompensasjon for beregnet tap som følge av overføringen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsplan.

Pensjonsopptjening for lønn over 12G

Hydros 12G-ordning ble lukket for nye medlemmer i 2016, og det er kun ansatte som på lukketidspunktet hadde en lønn over 12G som fortsatt er med i denne planen.

For medlemmer av konsernledelsen er det kun de som var del av konsernledelsen på lukketidspunktet som fortsatt er med i planen. Medlemmer av KL som ble eller er rekruttert til konsernledelsen etter 2016, vil få sin 12G-opptjening satt på hold. Tapet knyttet til 12G-opptjening som er satt på hold kompenseres årlig med 20 prosent av den andelen av pensjonsgivende lønn som på tidspunktet for ansettelse i KL oversteg 12G, med en øvre grense på 3,5 millioner kroner.

I 2021 var det fire medlemmer av konsernledelsen med i 12G-planen, mens to medlemmer mottar kompensasjon for 12G-opptjening som er satt på hold.

4.4.3 Tidligpensjon

Selskapets tidligpensjonsordning ble lukket for nye ansatte i 2011. Ansatte som begynte i Hydro før 2011 er fortsatt omfattet av planen.

Alle medlemmene av konsernledelsen er omfattet av planen

Flere detaljer om pensjonsplan og årlig opptjening for konsernsjefen og de enkelte medlemmene av konsernledelsen er oppgitt i lederlønsrapporten.

	Grunnlag for pensjonsopptjening (kroner)	Sparesatser	Årlig innskudd (kroner)
0 - 7,1 G	< 755.433	6 %	< 45.325
7,1 - 12G	755.433 - 1.276.788	20 %	< 104.271

Oversikt over sparesatser i den innskuddsbaserte pensjonsordningen i 2021.

³ 1G tilsvarer grunnbeløpet i folketrygden i Norge, som var 106.399 kroner per 1. mai 2021. 12G tilsvarer da 1.276.788 kroner.

4.5 Ytelser

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen mottar en årlig bilgodtgjørelse som betales månedlig sammen med basislønnen. Bilgodtgjørelsen inngår i grunnlaget for pensjon og feriepenger.

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen mottar også arbeidsrelaterte verktøy og personalgoder, inkludert ulike personalgoder som gjelder for ansatte i konsernet.

4.6 Aksjespareordning for ansatte

Hydro tilbyr en aksjespareordning for alle ansatte på norsk kontrakt, inkludert medlemmer av konsernledelsen. Deltakere kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30.000 kroner med 50 prosent rabatt. For medlemmer av konsernledelsen er aksjer kjøpt under denne ordningen gjenstand for en bindingstid på tre år.

4.7 Opphør av arbeidsforholdet

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal normalt ha seks måneders oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med reservasjon for STI og LTI, som kan bortfalle i henhold til det til enhver tid gjeldende regelverk for ordningene.

Ved opphør av ansettelsesforholdet etter initiativ fra selskapet, skal det berørte medlem av konsernledelsen normalt ha rett til seks måneders etterlønn regnet fra dato for opphør av ansettelsesforholdet. Etterlønnen betales månedlig og skal baseres på pensjongivende lønn.

Godtgjørelse eller annen inntekt som det uttreddende medlemmet av konsernledelsen opptjener i etterlønnperioden, skal komme til fratrukk i etterlønnen.

Dersom arbeidsavtalen opphører som følge av grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, bortfaller retten til etterlønn.

Rett til etterlønn gjelder heller ikke dersom det uttreddende medlem av konsernledelsen har krav på uføretrygd, førtidspensjon eller alderspensjon.

Dersom en konkurranseklausul eller annen restriksjon gjøres gjeldende overfor et medlem av konsernledelsen

som forlater Hydro, kan vedkommende ha rett til kompensasjon i henhold til gjeldende rett og/eller avtale.

4.8 Godtgjørelse ved særlige omstendigheter

Ved særlige omstendigheter kan medlemmer av konsernledelsen, inkludert konsernsjefen, motta ytterligere godtgjørelse. Slike omstendigheter er begrenset til:

- Signaturbonus i forbindelse med rekruttering
- Bonus for å fortsette i selskapet ved fusjoner eller avhendelser
- Påskjønnelse for ekstraordinær arbeidsinnsats over tid i særlig krevende arbeidssituasjoner

Slik godtgjørelse kan samlet sett ikke utgjøre mer enn 50 prosent av årlig basislønn for mottakeren. Beslutning om særlig godtgjørelse treffes av styret hvis den gjelder konsernsjef, og av konsernsjef hvis den gjelder øvrige medlemmer av konsernledelsen.

4.9 Ansettelse på annet enn norske vilkår

Medlemmer av konsernledelsen med utenlandsk ansettelsesavtale, vil kunne motta kompensasjon som i størrelse, innhold og innretning avviker fra bestemmelsene i retningslinjene. Så langt det er hensiktsmessig, skal kompensasjonen likevel være gitt i tråd med disse retningslinjenes formål og prinsipper, dog hensyntatt lokale forhold og/eller markedspraksis i det enkelte land.

4.10 Godtgjørelse i norske datterselskaper

Prinsippene i disse retningslinjene vedrørende fastsettelse av godtgjørelse og rammer for variabel godtgjørelse og pensjonsordninger skal på alle vesentlige punkter også gjelde for medlemmer av ledelsen i Hydros heleide datterselskaper i Norge. I norske datterselskaper hvor Hydro eier mindre enn 100 prosent, skal Hydros representanter i styret fremme disse prinsippene i styrets behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende personer. Prinsippene gjelder også for ledere i heleide datterselskaper utenfor Norge, i den grad det er hensiktsmessig.

5. Sammenligning av godtgjørelse til konsernledelsen og godtgjørelse til andre ansatte

Godtgjørelse til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen, som beskrevet i disse retningslinjene, er sammenliknet med de generelle godtgjørelsesordningene for øvrige ansatte i tabellen under. Godtgjørelses-elementene og deres omfang og innretning varierer avhengig av stillingsnivå, stillingstype og geografi.

	Konsernsjefen og medlemmer av konsernledelsen	Øvrige ansatte
Godtgjørelsesnivå	Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.
Vurdering av basislønn for individuelt avlønnede	Årlig, det ses hen til lønnsoppgjør for andre individuelt avlønnede, inkludert lønnsoppgjøret for tariffønnede, og utvikling i lederlønn (benchmark) for sammenliknbare stillinger. Det tilstrebes å ha lik lønnsvekst for konsernledelsen som man har for øvrige ansatte.	Årlig, det ses hen til lønnsoppgjøret for tariffønnede.
Kontantbasert STI	Maksimumsnivå 50 prosent av basislønn for konsernsjefen og 40 prosent av basislønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen	Generelt deltar de fleste ansatte i selskapet i en kontantbasert STI-plan. Maksimalt bonusnivå vil variere i henhold til stillingsnivå og geografi.
Aksjebasert LTI	Kun for konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen. Maksimumsnivå 30 prosent av basislønn	Nei
Annen LTI	Nei	For nøkkelressurser kan det tilbys deltakelse i en kontantbasert utsatt bonusplan. Maksimalt bonusnivå varierer i henhold til stillingsnivå og geografi.
Pensjon	Innskuddsbasert. Samme sparesatser som for øvrige ansatte	Innskuddsbasert. Samme sparesatser som for konsernledelsen
Oppsigelsestid	Normalt seks måneder	Normalt tre måneder
Etterlønn	Ved avslutning av ansettelsesforholdet på initiativ fra selskapet	Nei
Bilgodtgjørelse	Ja	Ja, på visse stillingsnivåer
Andre ytelser	Ja	Avhengig av stillingsnivå

6. Beslutningsprosess

Styret har etablert et kompensasjons- og medarbeiderutvalg, som består av tre av styrets medlemmer. Utvalget skal assistere styret i utøvelsen av dets tilsynsansvar relatert til kompensasjon til konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget skal blant annet forberede og gi anbefaling til styret forut for styrets behandling av og beslutning i alle saker som gjelder konsernsjefens kompensasjon, inkludert, men ikke begrenset til, basislønn og variabel godtgjørelse.

Utvalget skal også vurdere og gi råd til konsernsjefen når det gjelder kompensasjon til øvrige medlemmer av konsernledelsen.

I tillegg omfatter utvalgets mandat å forberede styrets behandling av eventuelle prinsippsspørsmål relatert til lønnsnivå, ordninger for variabel godtgjørelse, ansettelsesavtaler og lignende for ledende ansatte i selskapet, samt andre kompensasjonsspørsmål som utvalget finner å være av vesentlig betydning for Hydro-konsernets konkurransedyktighet, rekruttering, omdømme, osv.

Av det foregående fremgår at styret treffer alle beslutninger som angår konsernsjefens kompensasjon. Beslutningene baseres på saksforberedelse og råd fra utvalget. Dette gjelder følgelig også de beslutninger som i henhold til disse retningslinjer gjelder kompensasjon til konsernsjefen.

Til øvrige medlemmer av konsernledelsen, inkludert medlemmer med utenlandsk ansettelsesavtale, med mindre noe annet er angitt i retningslinjene. Beslutningene baseres på råd som konsernsjefen innhenter fra utvalget. Dette gjelder følgelig også de beslutninger som i henhold til disse retningslinjer gjelder kompensasjon til andre medlemmer av konsernledelsen enn konsernsjefen. Unntak gjøres for mer prinsipielle spørsmål og endringer i generelle ordninger som berører konsernledelsen, hvor beslutning treffes av styret.

Under behandlingen av saker som gjelder godtgjørelse i styret, er konsernsjefen eller andre medlemmer av konsernledelsen ikke til stede i den utstrekning de er omfattet av de spørsmålene som diskuteres.

Disse retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer skal gjennomgås årlig av utvalget, og utvalget skal forberede og anbefale eventuelle endringer til styret, som skal godkjenne endringene. Vesentlige endringer av retningslinjene skal også godkjennes av generalforsamlingen. Under enhver omstendighet skal styret forelegge retningslinjene for generalforsamlingen til godkjennelse minst hvert fjerde år.

Konsernets internrevisjon kan bli anmodet om å gjennomgå godtgjørelsesordningen for ledende personer, og blant annet vurdere hvorvidt relevante bestemmelser i gjeldende lov og forskrift, disse retningslinjene samt beste praksis er fulgt.

7. Fravik fra retningslinjene

Det følger av allmennaksjeloven at styret kan fravike disse retningslinjene midlertidig ved særlige omstendigheter, hvis det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne, eller sikre selskapets levedyktighet. Styret har definert kompensasjon til konsernsjef, variabel godtgjørelse og pensjon som områder hvor det kan være aktuelt å fravike retningslinjenes bestemmelser. I tilfeller hvor fravik er tillatelig, skal styret redegjøre for dette ved neste generalforsamling i selskapet. Kompensasjons- og medarbeiderutvalget skal forberede behandling i selskapets styre av alle saker om eventuelle fravik fra retningslinjene.



8. Vedlegg

8.1 Endringslogg

Dokument	Dokumentversjon	Godkjent dato	Beskrivelse av endringer
Norsk Hydro ASAs retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer	Versjon 1.1	Mai 2022 (TBC)	Se under

8.1.1 Vesentlige endringer i innhold

Kapittel 4.4.1 Korttidsinsentiv (STI)

– STI slik det er beskrevet i de reviderte retningslinjene omfatter følgende endringer:

- Kapitlet som beskriver STI-planen er generelt oppdatert med flere detaljer, særlig når det gjelder resultatmål, i tillegg til at det er tatt inn illustrasjoner og tabeller for å gjøre det lettere å forstå Hydros STI-plan. Disse endringene innebærer ingen endringer i planen som sådan, med mindre det er nærmere angitt under.
- Det er innført en nedre grense på 3 prosent i den økonomiske komponenten. Det vil si at bonus ikke opptjenes på denne komponenten dersom Hydros årlige RoaCE er lavere enn 3 prosent.
- Maksimumsnivå for resultatmålet på den økonomiske komponenten er økt fra 10 til 13 prosent, dvs. Hydros årlige RoaCE må være 13 prosent eller mer for full måloppnåelse på denne komponenten.
- Opptjeningsprofilen for resultatmålet på resultatkomponenten i STI-planen kan enten være binær (oppnådd/ikke oppnådd) eller ha en lineær opptjeningsprofil, der bonus opptjenes fra 75 prosent måloppnåelse (75 prosent oppnåelse vil gi 50 prosent bonusutbetaling og øke lineært opp til 100 prosent bonusutbetaling ved 100 prosent måloppnåelse). Resultatmålene på resultatkomponenten var tidligere kun binære.

Kapittel 4.4.1 Langtidsinsentiv (LTI)

– LTI slik det er beskrevet i de reviderte retningslinjene omfatter følgende endringer:

- Kapitlet som beskriver LTI-planen er generelt oppdatert med flere detaljer, særlig når det gjelder resultatmål, i tillegg til at det er tatt inn illustrasjoner og tabeller for å gjøre det lettere å forstå Hydros langsiktige bonus-plan. Disse endringene innebærer ingen endringer i planen som sådan.

Kapittel 4.4.3 Tilbakebetaling – Retningslinjene endret fra “Selskapet kan kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse som er tildelt på åpenbart feilaktig grunnlag.” til “Selskapet vil kreve tilbakebetaling av variabel godtgjørelse som er tildelt på feilaktig grunnlag.”

Kapittel 4.9 Godtgjørelse ved særlige omstendigheter – Reviderte retningslinjer konkretiserer og begrenser de omstendighetene som kan gi grunnlag for godtgjørelse ved ekstraordinære omstendigheter.

8.1.2 Andre, ikke vesentlige endringer

De reviderte retningslinjene inneholder endringer i ordlyd og struktur. Disse endringene innebærer ingen endringer i innholdet i selve retningslinjene, og beskrives derfor ikke i detalj.

8.1 Definisjoner

Forkortelse	Definisjon
Justert RoaCE	Justert Return on average Capital Employed
EBIT	Earnings Before Interest and Tax
Hydro	Norsk Hydro ASA
LTI	Long-term Incentive
STI	Short-term Incentive
TSR	Total Shareholder Return
KL	Konsernledelse



Industries that matter

Norsk Hydro ASA
0240 Oslo
Norge

T +47 22 53 81 00
hydro.com

Hydro er et ledende aluminium- og energiselskap som bygger virksomheter og partnerskap for en mer bærekraftig framtid. Vi utvikler bransjer som betyr noe for mennesker og samfunn. Siden 1905 har Hydro utviklet naturressurser til verdifulle produkter for mennesker og virksomheter og skapt trygge arbeidsplasser for våre 34.000 ansatte ved flere enn 140 verk i 40 land. I dag eier og driver vi ulike virksomheter og har investeringer med basis i bærekraftige næringer. Hydro er gjennom sine virksomheter til stede i en rekke markedssegmenter for aluminium, energi, metallgjenvinning, fornybar energi og batterier, som gir oss unik innsikt, kunnskap og kompetanse. Hydro skal være ledende i arbeidet med å skape en mer bærekraftig framtid og ønsker å skape mer livskraftige samfunn gjennom nyskapende og effektiv utvikling av naturressurser til løsninger og produkter.