

NORSK HYDRO ASA – LØNNSPOLITIKK FOR LEDENDE PERSONER

Norsk Hydro ASAs lønnspolitikk for ledende personer ble første gang vedtatt på årlig generalforsamling den 6. mai 2021.

1 Formål og lønnsprinsipper

Det overordnede formål med lønnspolitikken er å styrke Hydro-konsernets evne til langsiktig verdiskapning gjennom å understøtte forretningsstrategi og langsiktige interesser samt å sikre at konsernet drives på en bærekraftig måte. Evnen til å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte personer i styrende organer og konsernledelse samt muligheten til å styre konsernets prioriteringer gjennom insentiver er sentrale elementer i denne sammenheng. Denne evnen avhenger av en transparent, forutsigbar og konsistent lønnspolitikk som føres i tråd med anerkjente prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse, og understrekes ytterligere av at utformingen av variabel godtgjørelse er koblet mot selskapets mål og derved bidrar til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Selskapets strategiske agenda «løfte lønnsomhet og drive bærekraft» legger grunnlaget for å posisjonere Selskapet som en robust og lønnsom industriell leder basert på innovasjon og bærekraft.

Hydros ambisjon er å være ledende i arbeidet med å skape et mer bærekraftig samfunn, og Selskapet ønsker å bidra til dette gjennom utvikling av naturressurser til produkter og løsninger på nyskapende og effektive måter. Godtgjørelsesordningene vil i så måte inkludere kriterier knyttet til Selskapets bærekraftagenda, herunder klima, miljø og sosial påvirkning.

I samsvar med Selskapets strategi, formål og verdier er vi opptatt av å bygge en verdibasert prestasjonskultur, hvor det som leveres er vel så viktig som hva som leveres. Dette betyr at både leveransene og den tilhørende atferden er av stor betydning, hvilket ligger som et viktig fundament for konsernets godtgjørelsesordninger. Ytterligere informasjon om Selskapets strategi, formål og verdier kan finnes i seneste årsrapport og på Selskapets hjemmesider.

Dette dokument («retningslinjene») beskriver prinsippene for betaling av kompensasjon til ledende personer i Selskapet. Dette omfatter:

- Medlemmer av Selskapets bedriftsforsamling, aksjonærvalgte og ansattvalgte
- Medlemmer av Selskapets styre («styret»), aksjonærvalgte så vel som valgt blant de ansatte
- Konsernsjef og øvrige medlemmer av Selskapets konsernledelse.

Retningslinjene gjelder i første rekke ledende personer på norske kontrakter, men, som et internasjonalt selskap, vil konsernledelsen og de styrende organer i Hydro også kunne omfatte personer med utenlandsk avtale. Også for disse vil betingelsene være basert på tilsvarende prinsipper og i samsvar med disse retningslinjer (se mer i punkt 2.3.8).

2 Godtgjørelse

Godtgjørelse vil omfatte alle ytelser og goder som mottas av ledende personer, herunder fast og variabel godtgjørelse, pensjonsordninger og andre særlige godtgjørelser for ledende personer.

Hydro ønsker å tilby alle ledende personer betingelser som er konkurransedyktige i relevante markeder, men ikke markedsledende, og som i tillegg reflekterer Hydro-konsernets internasjonale fokus og tilstedeværelse. Selskapet vil vektlegge moderasjon i kompensasjonsdannelsen.

Det vil være relevant å sammenligne seg med andre større norske børsnoterte selskaper med global virksomhet.

2.1 Bedriftsforsamlingen

Honorar til medlemmer av bedriftsforsamlingen, inklusive varamedlemmer, skal fastsettes av generalforsamlingen på årlig basis.

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.

2.2 Styret

Hvert medlem av styret mottar et fast honorar som fastsettes av bedriftsforsamlingen på årlig basis.

Medlemmer av styrets to utvalg, Revisjonsutvalget og Kompensasjonsutvalget, mottar et fast årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Utvalgshonoraret skal fastsettes av bedriftsforsamlingen på årlig basis. Bedriftsforsamlingens kan beslutte at en andel av styrets honorar skal benyttes til anskaffelse av aksjer i Selskapet.

I tillegg godtgjøres reiseutgifter 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.

2.3 Konsernledelsen

2.3.1 Generelt

Godtgjørelse til Selskapets konsernledelse skal reflektere det ansvar konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen har for styringen av Hydro, hensyntatt virksomhetens kompleksitet og bredde samt Selskapets vekst og bærekraft.

Godtgjørelsen består av

- a) basislønn
- b) målstyrt variabel godtgjørelse (korttidsinsentiv og langtidsinsentiv)
- c) pensjons- og etterlønnsordninger
- d) andre ytelser

De enkelte elementer er nærmere beskrevet nedenfor.

Medlemmer av konsernledelsen skal ikke motta vederlag for leder- eller styreroller i Selskapets datterselskaper eller samarbeidende selskaper (f.eks. joint ventures).

Selskapet benytter ikke opsjoner eller opsjonslignende instrumenter som del av godtgjørelsen.

2.3.2 Basislønn

Basislønnen (eller grunnlønnen) er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen som tilstås medlemmer av konsernledelsen. Gjennom den verdien som en stabil basislønn representerer, vil basislønnen være det elementet som mest av alt understøtter Selskapets evne til å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte ledere og derigjennom sikre langsiktig oppfyllelse av Selskapets strategi og visjon.

Basislønnen til det enkelte medlem av konsernledelsen skal vurderes årlig i lys av stillingens kompleksitet og ansvar, vedkommendes bidrag, kvalifikasjoner og erfaring, samt den generelle lønnsutviklingen i relevante markeder. Ved vurderingen skal det også ses hen til resultatet av de årlige lønnsforhandlingene mellom Selskapet og dets norske fagforeninger, alternativt relevante utenlandske fagforeninger hvis vurderingen gjelder et medlem av konsernledelsen på utenlandsk kontrakt.

Hvert annet år blir basislønnen for medlemmer av konsernledelsen med norsk kontrakt sammenlignet med basislønn for tilsvarende stillinger i sammenlignbare norske selskaper («benchmark»). Sammenligningen foretas for å kvalitetssikre Selskapets kompensasjonsnivå i lys av prinsippet om å være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og er basert på en forutsetning om at alle medlemmer av CMB kan inneha tilsvarende stillinger i sammenlignbare norske selskaper. Sammenligningen gjelder fortrinnsvis grunnlønn med tillegg av noen få andre kompensasjonselementer (inkl. totalkompensasjon), basert på informasjon som i hovedsak innhentes fra selskapenes årsrapporter. I tillegg innhentes informasjon fra eksterne nøytrale kilder, f.eks. Mercers IPE-baserte kompensasjonsdata.

Lønnsvurderingen finner vanligvis sted i løpet av første halvår, og eventuell endring av basislønn gis tilbakevirkende kraft fra 1. januar.

Styret fastsetter konsernsjefens basislønn.

Basislønnen til øvrige medlemmer av konsernledelsen fastsettes av konsernsjefen. Det samme gjelder ved ansettelse av nye medlemmer av konsernledelsen.

2.3.3 Variabel godtgjørelse

Målstyrt variabel godtgjørelse bidrar til å sette fokus på elementer som er viktige for å fremme Selskapets strategi og derigjennom lønnsomhet og verdiskapning på kort og lang sikt, både gjennom målene som sådanne og gjennom et felles ansvar for måloppnåelsen.

Styret skal på årlig basis fastsette ordningene for variabel godtgjørelse for konsernledelsen, herunder komponentene ordningene skal bestå av, målene og vektning av komponenter og mål, samt eventuelle forutsetninger for utbetaling under ordningene.

Selskapet har to slike ordninger; en kontantbasert korttidsinsentivordning (Short-term incentive «STI») og en aksjebasert langtidsinsentivordning (Long-term incentive «LTI»). For begge ordninger gjelder en forutsetning om at Selskapet har positivt underliggende resultat før finansposter og skatt (underliggende EBIT) for at utbetaling skal finne sted. Underliggende EBIT er valgt fordi dette er en størrelse som bestemmes på alle operasjonelle nivåer i Hydro-konsernet, og det anses nødvendig at den grunnleggende betalingsforutsetningen er anvendt på en konsistent måte gjennom hele organisasjonen.

2.3.3.1 Korttidsintensiv («STI»)

Innretning

STI-ordningen er kontantbasert med en opptjeningstid som følger kalenderåret.

Ordningen består av nedenstående tre komponenter, der målene under (b) etableres i den årlige forretningsplanprosessen, med fokus på at de skal være ambisiøse og balanserte, objektive og målbare, og at de skal reflektere de ulike aspektene ved Hydros virksomheter og understøtte Selskapets overordnede målsetting, uttrykt som «Lifting profitability» and «Driving Sustainability».

- a) Oppnådd kapitalavkastning (RoACE) målt mot selskapets interne avkastningsmål (vekt 35 prosent).

Opptjeningsprofilen er lineær innenfor et intervall på 10 prosentpoeng.

Alle medlemmene av konsernledelsen måles fullt ut på dette målet.

- b) Strategiske, operasjonelle, finansielle og organisasjonsmessige mål knyttet til Selskapets overordnede målsetting (samlet vekt 40 prosent).

For å skape en større grad av kollektivitet og felles ansvar for måloppnåelsen, vil mål som fastsettes på konsernnivå, gjelde for alle medlemmene av konsernledelsen. Konserndirektører med ansvar for forretningsområdene har i tillegg særskilte mål fastsatt for det respektive forretningsområdet.

Det fastsettes normalt ti mål på konsernnivå og ti mål for hvert forretningsområde. Målene har lik innbyrdes vekt, og uttelling forutsetter at det enkelte mål nås.

- c) For hvert medlem av CMB: Oppfyllelse av konkrete individuelle mål, samt bidrag til selskapets utvikling, etterlevelse og promotering av Hydros verdigrunnlag (The Hydro Way), samt en helhetlig, skjønnsmessig vurdering basert på individuell og gruppeorientert holdning og adferd gjennom året (samlet vekt 25 prosent).

Konsernmålene og konsernsjefens individuelle mål vedtas av styret, mens forretningsområdemålene og de individuelle målene for konserndirektørene bestemmes av konsernsjefen.

Nedenstående oversikt viser eksempler på måltemaer som kan ligge til grunn for spesifikke mål etablert i medhold av (b) ovenfor. Styret vil tilstrebe å videreføre flertallet av målene fra et år til et annet (og også videreføring på lengre sikt), men Selskapets behov for målstyring kan nødvendiggjøre endringer.

Eksempel på måltema

Hydros forbedringsprogram

Netto driftskapital

Operasjonell stabilitet i Brasil

Kundetilfredshet

Gjennomføring av strategiske prosjekter innen resirkulering og fornybar energi

Sikkerhet / HMS

Cybersikkerhet

CO2 reduksjon

Salg av grønnere produkter

Suksesjonsplanlegging og talentutvikling

Beregning av oppnåelsen av det finansielle målet skal baseres på god regnskapspraksis og bekreftes gjennom avleggelsen av årsregnskapet som vedtas av styret.

Styret skal vurdere og fastsette oppnåelsen av konsernmålene, mens oppnåelsen av forretningsområdemål skal vurderes og fastsettes av konsernsjefen.

Styret vurderer og fastsetter diskresjonært konsernsjefens mål- og prestasjonsoppnåelse under (c) samt fastsetter konsernsjefens endelige godtgjørelse under STI-ordningen.

For øvrige medlemmer av konsernledelsen, skal mål- og prestasjonsoppnåelse under (c) vurderes og fastsattes diskresjonært av konsernsjefen. Konsernsjefen fastsetter også endelig godtgjørelse under STI-ordningen.

Utbetaling under STI-ordningen forutsetter at målene oppnås helt eller delvis. Grunnlaget for beregning av bonus under STI-ordningen skal normalt være brutto basislønn pr. 31. desember i opptjeningsåret, likevel slik at estimert netto hjemmelønn (estimated net home income) skal være grunnlaget for beregning av bonus for eventuelle medlemmer av konsernledelsen på nettolønnsavtale (utestasjoningskontrakt). Gjelder nettolønnsavtalen bare deler av opptjeningsåret, skal opptjent bonus beregnes proratarisk på grunnlag av henholdsvis basislønn og estimert netto hjemmelønn. Bonus skal maksimalt utgjøre 50 % av grunnlaget.

Maksimal godtgjørelse vil kun bli utbetalt dersom alle mål nås fullt ut (100 % oppnåelse).

Opptjent godtgjørelse inngår ikke i grunnlaget for tjenestepensjon.

Deltakelse og tildeling

Alle medlemmer av konsernledelsen ved opptjeningsårets begynnelse, deltar i STI-ordningen. Nye medlemmer av konsernledelsen som tiltrer i løpet av opptjeningsåret, opptjener godtgjørelse i ordningen pro rata fra tiltredelsesdatoen, med mindre styret, hvis det gjelder konsernsjef, eller konsernsjefen, hvis det gjelder øvrige medlemmer av konsernledelsen, beslutter noe annet.

Ved uttreden av konsernledelsen gjelder følgende:

- Hvis den det gjelder, går over i annen stilling i konsernet, opptjenes godtgjørelse i STI-ordningen pro rata frem til dato for uttreden.
- Hvis den det gjelder, slutter i konsernet, vil vedkommende ha rett til godtgjørelse i STI-ordningen dersom oppsigelsestiden utløper etter 1. januar i påfølgende år. Hvis oppsigelsestiden utløper før måloppnåelsen for opptjeningsåret er fastsatt, skal den variable godtgjørelsen beregnes og betales samtidig med beregning og betaling av variabel godtgjørelse til øvrige medlemmer av konsernledelsen.
- Det opptjenes ikke godtgjørelse i STI-ordningen i året ansettelsesforholdet opphører, med mindre styret, hvis det gjelder konsernsjefen, eller konsernsjefen, hvis det gjelder øvrige medlemmer av konsernledelsen, beslutter noe annet.
- Retten til variabel godtgjørelse i STI-ordningen bortfaller dersom det uttredende medlemmet sies opp eller avskjediges.

2.3.3.2 Langtidsintensiv («LTI»)

Innretning

LTI-ordningen er aksjebasert med en opptjeningstid som følger kalenderåret. Styret skal årlig beslutte om konsernledelsens LTI-ordning skal være i kraft.

LTI-ordningen vil normalt bestå av to komponenter (hver vektet 50 prosent), og de siste årene har disse komponentene vært

- a) gjennomsnittet av Selskapets oppnådde kapitalavkastning (RoaCE) i de tre siste år (inklusive opptjeningsåret) målt mot Selskapets interne avkastningsmål.

Opptjeningsprofilen er lineær innenfor et intervall på 10 prosentpoeng.

- b) Selskapets Total Shareholder Return (TSR) målt mot et vektet gjennomsnitt av sammenlignbare selskapers TSR. Kompensasjonsutvalget beslutter hvilke selskaper som skal inngå i sammenligningsgruppen.

Måloppnåelsen på TSR beregnes over en treårsperiode med rentes rente og to målepunkter pr. år. Avvik i måloppnåelse måles i prosentpoeng (ikke prosentvis / prosentandel avvik).

Opptjeningsprofilen er lineær innenfor et intervall på 15 prosentpoeng.

Beregning av måloppnåelsen i LTI-ordningen gjøres vanligvis av Selskapets enhet Konsernfinans med etterfølgende behandling i Kompensasjonsutvalget og styret. Opptjening av LTI forutsetter at målene oppnås helt eller delvis, og maksimal godtgjørelse opptjenes kun dersom alle mål nås fullt ut (100% oppnåelse).

Godtgjørelse under LTI-ordningen beregnes normalt av basislønnen pr. 31. desember i opptjeningsåret, og maksimal godtgjørelse er 30 % av brutto basislønn. Medlemmer av konsernledelsen på nettolønnsavtale (utestasjoningskontrakt) får også sin LTI beregnet av brutto basislønn.

Styret har en diskresjonær adgang til å justere den samlede LTI-oppnåelsen med inntil 20 prosentpoeng (opp eller ned) ved eksterne og særlige omstendigheter av vesentlig og upåregnelig karakter. Slik justering kan kun gjøres mht. det samlede LTI-resultatet i opptjeningsåret og kun med virkning for hele konsernledelsen. Samlet LTI-oppnåelse etter slik justering kan ikke overstige 100 %.

Deltakerne i LTI-ordningen er forpliktet til å investere opptjent beløp (netto etter fratrukk av beregnet marginalsatt) i reelle Hydro-aksjer til en pris tilsvarende aksjens gjennomsnittlige sluttkurs på Oslo Børs 6. til 10. handledag regnet fra, og inkludert, datoen for fremleggelse av Selskapets resultat for fjerde kvartal i opptjeningsåret. Selskapets eksterne revisor beregner aksjekursen som skal benyttes.

Aksjene skal plasseres på verdipapirkonti (VPS) opprettet av Selskapet for, og i navnet av, hvert enkelt medlem av konsernledelsen med en bindingstid på tre år regnet fra den første dag i måneden som aksjene ble plassert på kontoen (normalt mars eller april). Dette betyr at hvert medlem av konsernledelsen kan ha opptil tre tildelinger stående til enhver tid.

Opptjent LTI inngår ikke i grunnlaget for feriepenger eller tjenstepensjon.

Dersom et medlem av konsernledelsen slutter i Hydro-konsernet av grunner som beskrevet i retningslinjene for LTI-ordningen, inkludert på eget initiativ eller sies opp eller avskjediges av Selskapet, skal vedkommende 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.

Deltakelse og tildeling

Styret skal årlig beslutte hvem som skal inviteres til å delta i LTI-ordningen. Praksis er at konsernsjefen og alle øvrige medlemmer av konsernledelsen deltar.

Ved opptak av nye medlemmer av konsernledelsen i løpet av opptjeningsåret, skal styret beslutte om vedkommende skal delta i opptjeningsårets LTI eller om deltakelse skal utstå til neste års LTI. Ved deltakelse i opptjeningsårets LTI, skal LTI opptjenes pro rata fra den tid styret bestemmer.

For øvrig gjelder (med mindre styret beslutter noe annet):

- Opptjening av LTI forutsetter at mottakeren er i uoppsagt stilling på tidspunktet for overføring av aksjene til VPS-konto (se ovenfor).
- Medlemmer av konsernledelsen som fratrer konsernledelsen og tiltrer annen stilling i konsernet i løpet av opptjeningsåret, vil opptjene LTI pro rata i forhold til tiden som medlem av konsernledelsen i opptjeningsåret.
- Det opptjenes ikke LTI i året ansettelsesforholdet opphører.

2.3.3.3 Tilbakebetaling

Selskapet kan kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse som er tildelt på åpenbart feilaktig grunnlag, dersom Selskapet har foretatt feilutbetaling av godtgjørelsen, beregning og utbetaling av godtgjørelsen er bygget på feil i regnskapet som først avdekkes etter at utbetaling har funnet

sted, at resultatene har fremkommet på basis av uønsket risikotagning, 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.

Medlemmer av konsernledelsen kan ikke ha forsikringsordninger mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

2.3.4 Pensjon

Pensjon anses å være et sentralt kompensasjonselement med tanke på å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte ansatte. Følgelig skal selskapets pensjonsordninger være konkurransedyktige, men uten å være markedsledende.

2.3.4.1 Innskuddsbasert tjenestepensjon (ITP) i Norge

Selskapets eneste åpne tjenestepensjonsordning i Norge er ITP-ordningen. Alle nyansatte, inklusive nye medlemmer av konsernledelsen, skal tilsluttes denne ordningen.

Spiresatsene i ITP-ordningen er 6 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1G og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettighet på den delen av pensjonsgivende lønn som overstiger 12G¹ (se likevel pkt. 2.3.4.2.2).

Spiresatsene kan endres med godkjenning av styret.

ITP-ordningen administreres av en ekstern pensjonsforvalter.

2.3.4.2 Øvrige Pensjonsordninger i Norge

2.3.4.2.1 Ytelsesbasert tjenestepensjon (YTP)

Selskapets YTP-ordning er lukket, og ingen nye medlemmer skal tas opp i ordningen. Aktiv medlemsmasse består kun av ansatte, inklusive medlemmer av konsernledelsen, som, på tidspunktet for siste overføring av ansatte fra YTP- til ITP-ordningen, var tilsluttet ordningen og var 52 år eller eldre.

YTP-ordningen administreres av Norsk Hydros Pensjonskasse.

2.3.4.2.2 12G-ordning

For ansatte med innskuddsbasert tjenestepensjon, innebærer Selskapets 12G-ordning at et beløp tilsvarende 20 prosent av pensjonsgivende lønn over 12G avsettes til pensjon. For ansatte med ytelsesbasert tjenestepensjon, innebærer ordningen at pensjonsgivende lønn over 12G medtas i sluttlønnen som danner grunnlag for pensjon.

12G-ordningen er lukket, likevel slik at ansatte som pr. lukketidspunktet hadde pensjonsgivende lønn over 12G, har fortsatt i ordningen.

¹ G tilsvarer grunnbeløpet i folketrygden i Norge, og er per 1. mai 2020 NOK 101 351. 12G tilsvarer da NOK 1 216 212.

Ordningen er driftsbasert, hvilket vil si at avsetningen til pensjon på den delen av pensjonsgivende lønn som overstiger 12G, ikke er sikret, men representerer en fordring på Selskapet. Dette gjelder for både innskuddsbasert - og ytelsesbasert tjenestepensjon.

Nye medlemmer av konsernledelsen med norsk ansettelsesavtale skal ikke tilbys opptjening av pensjonsrettighet i 12G-ordningen. For å muliggjøre intern rekruttering til, og mobilitet innad i, konsernledelsen, kan likevel følgende unntak gjøres:

- a) For nye medlemmer av konsernledelsen rekruttert internt hvor vedkommende allerede er med i 12G-ordningen: I slike tilfeller vil vedkommendes 12G-opptjening bli satt på hold, dvs. ikke tilført ny opptjening, så lenge vedkommende er medlem av konsernledelsen. Dersom vedkommende går ut av konsernledelsen og inn i annen stilling i Selskapet, vil 12G-opptjeningen starte opp igjen basert på pensjonsgivende lønn i ny stilling.
- b) For medlemmer av konsernledelsen som er med i 12G-ordningen, og som skifter rolle (ansvar) internt i konsernledelsen: I slike tilfeller vil vedkommende beholde opptjening i 12G-ordningen også i den nye rollen, men med begrenset opptjeningsgrunnlag - for tiden MNOK 3,5 med årlig regulering tilsvarende reguleringen av folketrygdens grunnbeløp.

2.3.4.3 Pensjonskompensasjon

Selskapet har følgende ordninger for pensjonskompensasjon:

I forbindelse med omleggingen fra ytelsesbasert - til innskuddsbasert tjenestepensjon i perioden 2010 til 2014, ble det etablert en ordning hvorefter ansatte som ble overført fra YTP til ITP, mottar en årlig kompensasjon for et eventuelt beregnet tap i pensjonskapital pr. alder 67 år som følge av overføringen. Kompensasjonen er basert på pensjonsgivende lønn pr. overføringstidspunktet og reguleres årlig med 2,5 prosent. Denne kompensasjonsordningen gjelder også for medlemmer av konsernledelsen som er blitt overført fra YTP til ITP.

Ansatte i Selskapet som ved internt opprykk til konsernledelsen får sin opptjening i 12G-ordningen satt på hold, mottar en årlig kompensasjon for slikt bortfall av opptjening av pensjonsrettighet. Kompensasjonen utgjør 20 prosent av den delen av pensjonsgivende lønn pr. tiltredelsestidspunktet i konsernledelsen som overstiger 12G, begrenset oppad til MNOK 3,5. Kompensasjonen reguleres årlig med 2,5 prosent.

Det kompenseres ikke for skatteulempe i noen av ordningene.

2.3.4.4 Tidligpensjon

Selskapets tidligpensjonsordninger er lukket for nye medlemmer. Ansatte som var med i ordningene på lukketidspunktet, inklusive enkelte medlemmer av konsernledelsen, er fortsatt omfattet av ordningene.

Ordningene er driftsbaserte, hvilket vil si at ytelsene ikke er sikrede, men representerer en fordring på Selskapet.

2.3.5 Opphør av ansettelsesforholdet

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal normalt ha seks måneders gjensidig oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkår 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 pensjonsgivende lønn.

Godtgjørelse eller annen inntekt som det uttredende 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 uttredende 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.

2.3.6 Andre ytelser

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen tilkommer en årlig bilgodtgjørelse som betales månedlig sammen med basislønnen. Bilgodtgjørelsen skal inngå i grunnlaget for pensjon og feriepenger. Styret kan beslutte å inkludere bilgodtgjørelsen i basislønnen.

Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen tilkommer også sedvanlige arbeidsrelaterte verktøy og personalgoder, inkludert ulike personalgoder som gjelder for ansatte i konsernet, og medlemmer av konsernledelsen med norsk kontrakt kan på linje med andre berettigede ansatte delta i Selskapets norske aksjekjøpsordning.

2.3.7 Godtgjørelse ved ekstraordinære omstendigheter

Ved ekstraordinære omstendigheter, kan medlemmer av konsernledelsen, inklusiv konsernsjef, tilstå ytterligere godtgjørelse eller godtgjørelse med annen innretning enn beskrevet i disse retningslinjer. Dette vil gjelde ad hoc-tilfeller hvor det anses nødvendig og riktig for Selskapet å tilby en ekstraordinær godtgjørelse som en engangsløsning eller av begrenset varighet. Typiske eksempler er:

- «Sign-on» bonus ved tiltredelse
- Kompensasjon for bortfall av bonus hos forrige arbeidsgiver
- Kompensasjon for utvidelse av ansvar i en periode
- Påskjønnelse for ekstraordinær arbeidsinnsats
- Bevare kritiske ressurser i spesielle situasjoner / tilfeller

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.

2.3.8 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 passer, skal kompensasjonen likevel være gitt i tråd med disse retningslinjenes formål og prinsipper, dog hensyntatt lokale forhold og / eller markedspraksis i det enkelte land. Medlemmer av konsernledelsen med utenlandsk ansettelsesavtale vil bli omfattet av eventuell tjenstepensjonsordning i selskapet de er ansatt i. Dersom selskapet ikke har tjenstepensjonsordning, kan en individuell pensjonsordning bli tilbudt. Eksempler på tilleggssytelser som kan inkluderes i en utvidet ordning, er betalt bolig, forsikringsordninger, skoleutgifter for medfølgende barn, og betalte hjemreiser.

Beslutning om kompensasjon til medlemmer av konsernledelsen med utenlandsk ansettelsesavtale treffes av styret hvis den gjelder konsernsjef, og av konsernsjef hvis den gjelder øvrige medlemmer av konsernledelsen.

3 Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for Selskapets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

Kompensasjon til konsernledelsen, som beskrevet i disse retningslinjer, er vurdert mot Selskapets generelle kompensasjonsordninger, jf. oversikten nedenfor. Kompensasjonselementene og deres størrelse og innretning varierer avhengig av stillingsnivå, stillingstype og geografi, men er generelt basert på følgende prinsipper:

	Ansatte i Selskapet – kompensasjon i henhold til generelle prinsipper	Medlemmer av konsernledelsen, jf. denne lønnspolitikk
Kompensasjonsnivå	Konkurransedyktig, men ikke markedsledende	Konkurransedyktig, men ikke markedsledende
Vurdering av basislønn for individuelt avlønnede	Årlig, det ses hen til lønnsoppgjøret for tarifflønnede	Årlig, det ses bl.a. hen til lønnsoppgjøret for øvrige individuelt avlønnede, inkl. lønnsoppgjøret for tarifflønnede, og utvikling i lederlønn for sammenlignbare stillinger (jf. benchmark mot sammenlignbare selskaper). Det tilstrebes å ha noenlunde lik lønnsvekst for ledelsen som man har for øvrige ansatte
Kontantbasert STI	Alle ansatte i Selskapet. Varierende maksimumsnivå (mellom 8,33% og 25%)	Maksimumsnivå 50% i henhold til statens retningslinjer

Aksjebasert LTI	Nei	Kun for konsernledelsen. Maksimumsnivå 30% i henhold til statens retningslinjer
Annen LTI	For det høyeste stillingsnivå (under konsernledelsen) i Selskapets stillingshierarki, for tiden ca. 25 ansatte i Norge. Maksimumsnivå 25%.	Nei
Tjenestepensjon	Innskuddsbasert. Samme innskuddssatser som konsernledelsen	Innskuddsbasert. Samme innskuddssatser som øvrige ansatte
12G-ordning	Hvis pensjonsgivende lønn over 12G pr. 31.12.2016	Hvis deltaker i 12G-ordningen før 13.2.2015 og pensjonsgivende lønn over 12G pr. 31.12.2016
Tidligpensjon 62 år	Nei	Lukket ordning (to medlemmer av konsernledelsen hadde ordningen før den ble lukket)
Tidligpensjon 65/67 år	Hvis ansatt på visse stillingsnivåer med ansiennitet fra før lukking	Hvis ansatt på visse stillingsnivåer med ansiennitet fra før lukking
Pensjonskompensasjon	Ved overgang fra YTP til ITP forutsatt beregnet tap i pensjonskapital ved alder 67 år	Ved overgang fra YTP til ITP forutsatt beregnet tap i pensjonskapital ved alder 67 år Ved opptak i konsernledelsen etter hvor 12G-opptjening er satt på hold
Oppsigelsestid	Normalt tre måneder	Normalt seks måneder
Etterlønn	Nei	Ved avslutning av ansettelsesforholdet på initiativ fra Selskapet
Bilgodtgjørelse	Ja, på visse stillingsnivåer	Ja
Andre ytelser	Avhengig av stillingsnivå	Ja

4 Beslutningsprosess

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg, 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.

Kompensasjonsutvalget 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, basis lønn og variabel godtgjørelse.

Kompensasjonsutvalget skal også vurdere og gi råd til konsernsjefen hva angår kompensasjon til øvrige medlemmer av konsernledelsen.

I tillegg omfatter kompensasjonsutvalgets 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 komitéen finner å være av vesentlig betydning for Hydro-konsernets konkurransedyktighet, rekruttering, omdømme, etc.

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

Av det foregående fremgår også at konsernsjef treffer alle beslutninger som angår kompensasjon til øvrige medlemmer av konsernledelsen, inklusive medlemmer med utenlandsk ansettelsesavtale, med mindre noe annet er angitt i retningslinjene. Beslutningene baseres på råd som konsernsjefen innhenter fra kompensasjonsutvalget. Dette gjelder følgelig også de beslutninger som i henhold til disse retningslinjer gjelder kompensasjon til andre medlemmer av konsernledelsen enn konsernsjef. Unntak gjøres for mer prinsipielle spørsmål og endringer i generelle ordninger som berører konsernledelsen, hvor beslutning treffes av styret.

Under behandlingen av kompensasjonsrelaterte spørsmål 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 kompensasjonsutvalget, 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 godkjenning minst hvert fjerde år.

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

5 Fravik fra retningslinjene

Det følger av allmennaksjeloven at styret kan fravike disse retningslinjer 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. Kompensasjonsutvalget skal forberede behandling i Selskapets styre av alle saker om eventuelt fravik fra retningslinjene.