



Rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2021

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Innhold

3

Velkommen

4

Styring

7

Godtgjørelse til
konsernledelsen

20

Godtgjørelse
til styret

21

Revisors
uttalelse

22

Vedlegg



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Velkommen

Kjære leser

På vegne av styret er det en glede for meg å presentere Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2021. Rapporten er utarbeidet i samsvar med §6-16b i lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven).

Formålet med denne rapporten er å gi en åpen og omfattende oversikt over godtgjørelse til styret og konsernledelsen i Hydro. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse som er utbetalt og opptjent i 2021 samsvarer med Hydros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og Hydros langsiktige interesser og bærekraft.

Selskapets resultater

Hvis vi ser tilbake på 2021, har Hydro rapportert de beste økonomiske resultatene siden vi ble et rendyrket aluminium- og energiselskap i 2007, i et år som ellers var preget av ustabilitet og usikkerhet. Resultatene kan tilskrives solid salg i historisk gode aluminiummarkeder, og god fremgang i forbedringsarbeidet vårt – men først og fremst innsatsen til Hydros 31.000 ansatte, som har klart å holde fokus og opprettholde solid drift midt i en global helsekrise.

God etterspørsel, høyere priser, solid drift med høyere volumer og bedre marginer, i tillegg til målrettet forbedringsarbeid, førte til et solid EBITDA-resultat på 28 milliarder kroner i 2021. Vi har styrket lønnsomheten på alle våre forretningsområder, og oppnådde en avkastning på sysselsatt kapital på 18,6 prosent i 2021, noe som er godt over målet om ti prosent over forretningszyklusen.

De siste to årene har Hydro jobbet målrettet for å gjennomføre strategien om å «løfte lønnsomhet, fremme bærekraft». Gjennom 2021 har vi oppnådd 6,3 milliarder kroner av det opprinnelige forbedringsprogrammet på 7,4 milliarder kroner. På bakgrunn av den gode framdriften har vi nå hevet målet for det samlede programmet til 8,5 milliarder kroner som skal oppnås innen 2025.

Klima, miljø og samfunnsansvar er nært forbundet med hverandre. Ansvarlig drift er en forutsetning for langsiktig verdiskaping gjennom tilgang til nye markeder, lavere kapitalkostnader og tilgang til de beste talentene.

Bærekraft handler også om å skape verdier for samfunnet gjennom å forbedre levevilkår og livsopphold der vi har virksomhet. Vårt viktigste ansvar er medarbeidernes helse og sikkerhet. Det var ingen dødsulykker eller livsendrende skader i 2021.

Godtgjørelse

I 2020 ga konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen avkall på retten til kort- og langsiktige insentiver som følge av covid-19-pandemien. Av samme grunn ble det ingen justering av basislønn for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen i 2020. I 2021 økte basislønnen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen med tre prosent i gjennomsnitt, noe som er i tråd med lønnsøkningen til øvrige ansatte i selskapet.

Hydros korttidsinsentiv (STI) er utformet for å støtte selskapets strategiske mål, både på kort og lang sikt. Resultatmålene er tett knyttet til strategien «løfte lønnsomhet, fremme bærekraft.» De gode økonomiske resultatene i 2021, sammen med solid framdrift i strategiske initiativer, førte til høy måloppnåelse for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen.

Langtidsinsentivet (LTI) er en aksjebasert insentivplan som måler justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE) og samlet avkastning til aksjonærene (TSR) over en treårsperiode. TSR-målet viser relative resultater i forhold til et utvalg sammenliknbare selskaper. Selv om RoaCE for 2021 lå godt over 10 prosent over forretningszyklusen, er det samlede resultatet påvirket av lavere RoaCE de to foregående årene. Hydros TSR økte med 25 prosent i samme periode, men likevel relativt mindre enn i utvalget av sammenliknbare selskaper.

Endringer i konsernledelsen

Einar Glomnes og Inger Sethov sluttet i Hydro i løpet av 2021. Paul Warton tiltrådte som konserndirektør for Hydro Extrusions 1. februar 2021 og Helena Nonka ble utnevnt til konserndirektør for konsernutvikling 1. april 2021. Se hydro.com for nærmere presentasjon av konsernledelsen.


Dag Mejdell, styreleder



Formålet med denne rapporten er å gi en åpen redegjørelse om godtgjørelse til ledende personer og vise at variabel godtgjørelse er tett forbundet med Hydros langsiktige interesser og bærekraft.



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Styring

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget i Hydro fungerer som et forberedende organ for styret i saker som gjelder godtgjørelse til konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen. Utvalget forbereder også saker knyttet til strategiske medarbeiderprosesser som etterfølgerplanlegging, leder- og talentutvikling og mangfold og inkludering som skal behandles i styret. Utvalget skal jevnlig vurdere om lønns- og godtgjørelsesordningene for konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er hensiktsmessige og konkurransedyktige.

Utvalget ledes av styreleder Dag Mejdell, med Irene Rummelhoff (nestleder i styret) og Sten Roar Martinsen (ansattrepresentant) som formelle medlemmer. Utvalget hadde 13 møter i 2021, og møtedeltakelsen var 97 prosent.

I 2021 dreide utvalgets arbeid seg i stor grad om å revidere Hydros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og utarbeide Hydros første rapport om godtgjørelse til ledende personer. I tillegg har utvalget gått gjennom dagens ordninger for variabel godtgjørelse. Utvalget mener generelt at dagens ordninger for variabel godtgjørelse stimulerer til resultater for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen, i samsvar med Hydros langsiktige strategi og på en bærekraftig måte. Utvalget har også arbeidet med etterfølgerplanlegging og det å sikre god tilførsel av ledere og fagspesialister til viktige stillinger i selskapet.

Mandatet til kompensasjons- og medarbeiderutvalget er tilgjengelig på hydro.com.

Utvalgets medlemmer



Dag Mejdell

Mejdell er utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøyskole (NHH). Han var konsernsjef i Posten Norge fra 2006 til 2016. Mejdell er styreleder i en rekke selskaper, blant annet i Sparebank 1 SR Bank ASA, International Post Corporation, Mestergruppen AS og Torghatten Group AS.



Irene Rummelhoff

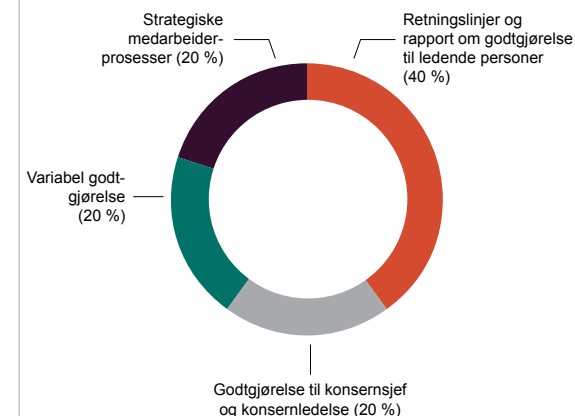
Rummelhoff er utdannet sivilingeniør i geologi/geofysikk fra NTNU. Hun har hatt en rekke stillinger i Equinor siden 1991, noe som har gitt henne bred erfaring fra et av verdens ledende oljeselskaper. Hun har i øyeblikket stillingen som konserndirektør for Markedsføring, midtstrøm & prosessering i Equinor.



Sten Roar Martinsen

Martinsen representerer de ansatte gjennom LO. Han har fagbrev i elektrokjemi og Arbeidslederskolen. Martinsen er ansatt som rådgiver i Hydros avdeling for myndighetskontakt.

Aktivitet i utvalget



Møtedeltakelse 2021



- Dag Mejdell 13/13
- Irene Rummelhoff 12/13
- Sten Roar Martinsen 13/13



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Retningslinjer for godtgjørelse

Hydros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 6. mai 2021¹. Det vil legges fram reviderte retningslinjer for generalforsamlingen 10. mai 2022, som er gjenstand for aksjonærenes godkjenning. De reviderte retningslinjene består blant annet av et oppdatert avsnitt om variabel godtgjørelse, med mer detaljert informasjon om resultatmål og hvordan ordninger for variabel godtgjørelse er knyttet opp mot Hydros strategi fram mot 2025. Retningslinjene for godtgjørelse vil bli gjort tilgjengelig på [Hydro.com](https://www.hydro.com) etter generalforsamlingen.

Formålet med retningslinjene 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 som samsvarer 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 riktige 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.

Godtgjørelsesstruktur

Godtgjørelsen til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal bestå 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 konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen mottar ikke vederlag for leder- eller styreroller i Hydros datterselskaper eller samarbeidsselskaper (for eksempel joint venture-selskaper).

En kort beskrivelse av de ulike elementene som tilbys konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen i Hydro er oppgitt i tabellen på neste side.

Formålet med Hydros retningslinjer for godtgjørelse

Sikre at Hydro tiltrekker seg og beholder kvalifiserte personer i styrende organer og konsernledelsen



Tilby ordninger som stimulerer til riktig atferd og riktige handlinger som vil bidra til gjennomføringen av Hydros strategi på en bærekraftig måte



Etablere et rammeverk for styring av godtgjørelse

Retningslinjene er basert på Hydros fire globale prinsipper for godtgjørelse til 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 av medarbeiderens samlede godtgjørelse. Godtgjørelsen skal være basert på klare og konsekvente kriterier, med behørig hensyn til medarbeiderens grunnleggende behov.

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

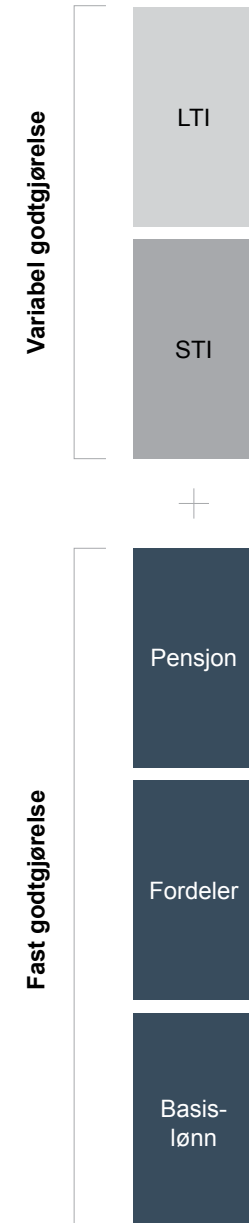
Revisors uttalelse

Vedlegg

Oversikt over de ulike elementene som tilbys konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen i Hydro

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Basislønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Basislønnen til konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen blir generelt justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle ansatte. Hydro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået for konsernsjef og konsernledelsen gjennom 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 gjennomføring av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for aksjonærene 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 konsernledelsen.
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 konsernledelsen må investere LTI-beløpet de får utbetalt i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år. Maksimalt potensial for konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen 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 på norsk kontrakt, kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30 000 kroner med 50 prosent rabatt.

Godtgjørelse til ledende personer i Hydro



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til konsernledelsen

Konsernsjefen mottok en samlet godtgjørelse på 12 301 tusen kroner in 2021. Fast godtgjørelse (utbetalt lønn og utbetaling av andre ytelser) sto for 68 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse (opptjent STI og LTI) sto for 32 prosent av samlet godtgjørelse.

For de øvrige medlemmene av konsernledelsen sto faste godtgjørelseselementer for 75 prosent av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 25 prosent, hvis

vi ser bort fra medlemmer som gikk ut av eller ble tatt opp i konsernledelsen i løpet av året.

I 2021 økte konsernsjefens basislønn med 3 prosent, fra 6 710 tusen kroner til 6 911 tusen kroner.

For de øvrige medlemmene av konsernledelsen på norsk kontrakt, økte gjennomsnittlig basislønn også med 3 prosent i 2021, med unntak av konserndirektøren for økonomi og

finans, som fikk en ytterligere lønnsjustering i løpet av året for å tilpasse lønnsnivået i forhold til markedslønn for tilsvarende stillinger, og med unntak av medlemmer som gikk ut av eller ble tatt opp i konsernledelsen i løpet av året.

I 2020 ga konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen avkall på retten til kort- og langsiktige insentiver som følge av covid-19-pandemien. For andre ansatte på norsk kontrakt var gjennomsnittlig lønnsøkning på 3 prosent i 2021, og 1,65 prosent i 2020.

Samlet godtgjørelse

Navn		Basis-lønn ^{2,3}	Fixed remuneration				Variable remuneration			Samlet godtgjørelse ^{2,10}	Andel fast ¹¹	Andel variabel ¹²
			Lønn utbet. ^{2,4}	Andre ytelser bet. ^{2,5}	Kompens. pensjon bet. ^{2,6}	Pensjonsytelser ^{2,7}	STI opptjent ^{2,8}	LTI opptjent ^{2,9}				
Hilde Merete Aasheim, konsernsjef	2021	6 911	6 980	179	-	1 182	3 145	815	12 301	68 %	32 %	
	2020	6 710	6 696	211	-	2 236	-	-	9 143	100 %	0 %	
Pål Kildemo, konserndirektør for økonomi og finans	2021	3 400	3 307	276	416	194	1 272	401	5 866	71 %	29 %	
	2020	2 900	2 884	262	405	175	-	-	3 726	100 %	0 %	
John Thuestad, konserndirektør Hydro Bauxite & Alumina ¹³	2021	7 386	8 563	155	595	360	2 237	682	12 592	77 %	23 %	
	2020	6 810	8 253	517	564	306	-	-	9 640	100 %	0 %	
Eivind Kallevik, konserndirektør Hydro Aluminium Metal	2021	3 796	3 847	279	52	1 981	1 382	448	7 989	77 %	23 %	
	2020	3 685	3 750	264	51	1 622	-	-	5 687	100 %	0 %	
Einar Glomnes, tidl. konserndirektør Valsede Produkter ¹⁴	2021	3 887	3 611	146	215	-732	491	-	3 730	87 %	13 %	
	2020	4 011	4 125	406	510	667	868	-	6 576	87 %	13 %	
Arvid Moss, konserndirektør Hydro Energy ¹⁵	2021	3 365	3 736	197	-	-126	1 163	397	5 367	71 %	29 %	
	2020	3 267	4 127	193	-	-1 008	-	-	3 312	100 %	0 %	
Anne-Lene Midseim, konserndirektør etterlevelse, IP & juridisk	2021	2 693	2 732	282	118	1 281	980	318	5 711	77 %	23 %	
	2020	2 614	2 652	268	115	984	-	-	4 019	100 %	0 %	
Hilde Vestheim Nordh, konserndirektør HR og HMS	2021	2 472	2 496	279	325	407	863	291	4 661	75 %	25 %	
	2020	2 400	2 392	457	317	282	-	-	3 448	100 %	0 %	
Paul Warton, konserndirektør Hydro Extrusions ¹⁶	2021	7 513	6 891	1 742	-	434	3 723	642	13 432	68 %	32 %	
Helena Nonka, konserndirektør konsernutvikling ¹⁷	2021	2 810	2 341	1 297	-	229	982	256	5 105	76 %	24 %	
Inger Sethov, tidl. kommunikasjonsdirektør ¹⁸	2021	2 397	1 193	87	52	-447	-	-	885	100 %	0 %	
	2020	2 397	2 445	261	153	949	-	-	3 808	100 %	0 %	
Egil Hogna, tidl. konserndirektør Extruded Solutions ¹⁹	2020	5 533	5 671	245	1 044	270	-	-	7 230	100 %	0 %	

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Individuelle vilkår

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.

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 pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G²⁰ og 20 prosent av pensjongivende lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av pensjongivende lønn som overstiger 12G. Sparesatsene kan endres med godkjenning av styret. Om ikke annet er oppgitt, deltar medlemmene av konsernledelsen i selskapets innskuddsordning.

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 pensjongivende lønn på overføringstidspunktet, og reguleres årlig med 2,5 prosent.

Hilde Merete Aasheim og Arvid Moss er med i den lukkede ytelsesbaserte pensjonsplanen. Eivind Kallevik, Anne-Lene Midseim og Hilde Vestheim Nordh mottar en årlig kompensasjon for beregnet tap i pensjonskapital ved fylte 67 år som følge av overføringen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning.

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 konsernledelsen som ble eller er rekruttert 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 pensjongivende lønn som på tidspunktet for ansettelse i konsernledelsen oversteg 12G, med en øvre grense på 3,5 millioner kroner.

Om ikke annet er oppgitt er medlemmene av konsernledelsen i 12G-planen. Pål Kildemo og Hilde Vestheim Nordh mottar kompensasjon for 12G-opptjening som er satt på hold.

Paul Warton og Helena Nonka deltar i lokale pensjonsordninger.

Opphør av ansettelsesforholdet

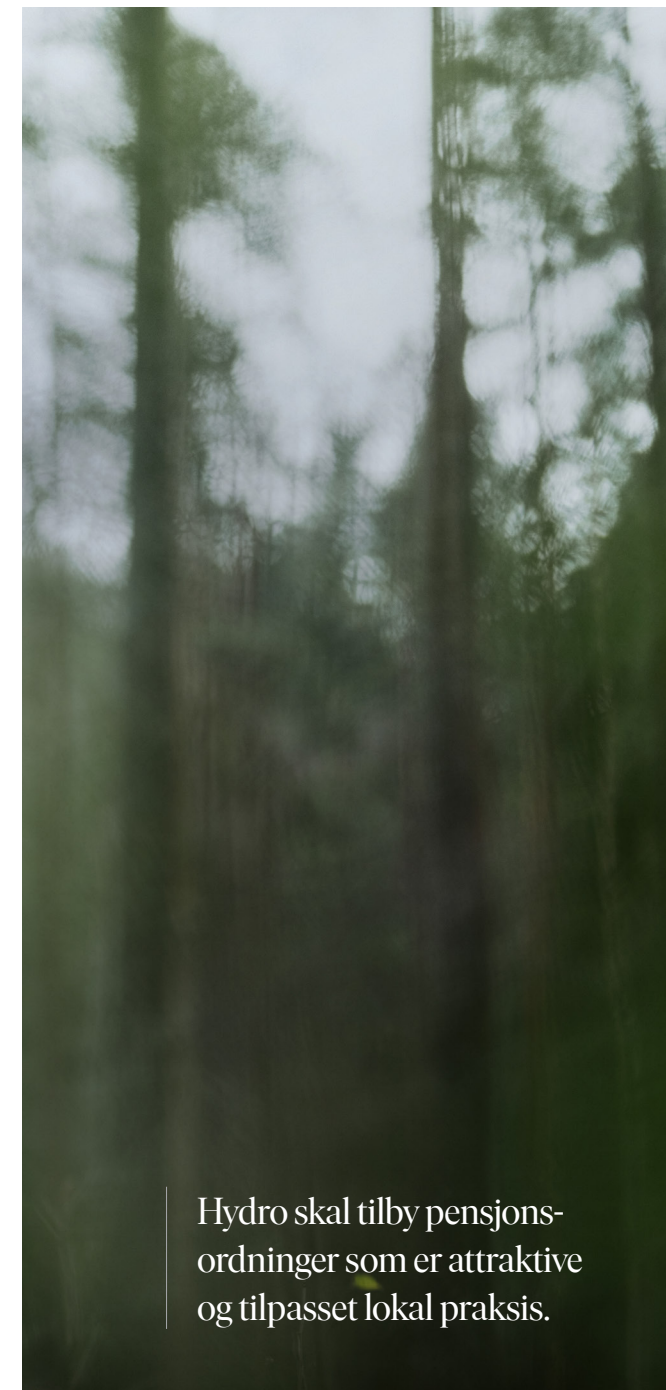
Konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal normalt ha seks måneders oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med reservasjon for STI og LTI, som kan bortfalle i henhold til det til enhver tid gjeldende regelverk for ordningene.

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.

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.



Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og tilpasset lokal praksis.

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Variabel godtgjørelse

I Hydro skal variabel godtgjørelse knyttes til resultater. Planer for variabel godtgjørelse skal motivere konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen 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 og tett samarbeid med kundene, og en agenda der kommersielle mål og bærekraft henger tett sammen, gir et solid grunnlag for framtiden.

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 knyttet til de ulike aspektene ved Hydros strategi.

Kortsiktig insentiv

Konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen deltar i en STI-plan som er kontantbasert, 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 konsernledelsen er 40 prosent av basislønn. Medlemmer av konsernledelsen på lokale kontrakter utenfor Norge kan ha andre bonuspotensial.

STI-planen består av tre komponenter:

- Konsernets økonomiske mål
- Resultatmål knyttet til Hydros strategi fram mot 2025
- Individuelle mål

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

Konsernets økonomiske mål

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 forretningsssyklusen 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 forretningsssyklusen.

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

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

De tre komponentene i STI-planen



Konsernets økonomiske mål



Resultatmål knyttet til Hydros strategi fram mot 2025



Individuelle mål



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Konsernets økonomiske mål vektes med 35 prosent. Opptjeningsprofilen er lineær fra 0 prosent og opptil 100 prosent. Måloppnåelsen har et tak på 100 prosent, justert RoaCE over 10 prosent gir ingen ytterligere utbetaling. For regnskapsåret 2022 foreslår Hydro å innføre terskel grense på 3 prosent, slik at det ikke vil opptjenes bonus dersom justert RoaCE er lavere enn 3 prosent. I tillegg foreslås det å heve målet for justert RoaCE i STI-planen fra 10 til 13 prosent.

Resultatmål

Den andre komponenten i STI-planen er tett knyttet til Hydros strategiske mål 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. Strategien fram mot 2025 og de overordnede målene presenteres her: [Hydros strategi fram mot 2025](#).

Resultatene måles både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. Resultatmålene på forretningsområdenivå avledes av resultatmålene for Hydro-konsernet. De konkrete resultatmålene og antall resultatmål i hver kategori kan

varierte fra år til år avhengig av Hydros prioriteringer. Resultatmålene for de individuelle årene fram mot 2025 vil likevel reflektere kontinuerlig forbedring sammenliknet med utgangspunktet i 2021, og vil øke fra år til år for å sikre at Hydro får gjennomført sin strategi innen 2025. Resultatmålene vektes likt.

Hydro følger en rigid prosess når de årlige resultatmålene skal fastsettes for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen. 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.

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.

I 2021 var alle resultatmålene binære (opnådd/ikke opnådd). Måloppnåelse har et tak på 100 prosent. For regnskapsåret 2022 foreslår Hydro å også innføre resultatmål som har en lineær opptjeningsprofil, med en terskelverdi på 75 prosent og en maksimumsscore på 100 prosent. Terskelverdien på 75 prosent gir en bonusutbetaling på 50 prosent.

Individuelle mål

Den individuelle resultatkomponenten måler konsernsjefens og konserndirektørenes individuelle prestasjoner på området sikkerhet, ledelse og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ på deres funksjonsområde. Den individuelle komponenten omfatter forretningssensitive mål og individuelle resultatmål som ikke oppgis i denne rapporten. Type resultatmål kan være HMS-mål, mål knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, god tilgang på framtidige etterfølgere til forretningskritiske roller, porteføljestruktur og teknologiutvikling. Den individuelle resultatkomponenten vektes med totalt 25 prosent. Det gjøres en overordnet vurdering av de individuelle resultatene for å angi måloppnåelse. Maksimal måloppnåelse kan ikke overstige 100 prosent.

STI-plan med resultatmål og vektning



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

STI-resultater for 2021

Stor etterspørsel, høyere priser, solid drift med høyere volumer og forbedrede marginer, i tillegg til målrettet forbedringsarbeid, bidro til et godt resultat med en EBITDA på 28 milliarder kroner og en justert EBIT på 21 milliarder, noe som innebærer at det absolutte resultatkravet i STI- og LTI-planen ble oppfylt.

Når det gjelder den økonomiske komponenten, har Hydro styrket lønnsomheten på alle forretningsområdene, og levert en justert RoaCE på 18,6 prosent i 2021, noe som er godt over målet om 10 prosent over forretningscyklusen.

Når det gjelder komponenten med resultatmålene, har Hydro gjort viktige framskritt i gjennomføringen av strategien fram mot 2025, og levert på eller over målsetting på de fleste av resultatmålene.

Ved utgangen av 2021 hadde Hydro realisert 6,3 milliarder kroner i forbedringer, og overgikk dermed det opprinnelige målet på 5,1 milliarder kroner for året. Når det gjelder kommersielle tiltak hadde Hydro realisert 1,5 milliarder kroner ved utgangen av 2021 av den totale ambisjonen på 2,5

milliarder kroner innen 2025. Hydros direkte klimagassutslipp økte med rundt 10 prosent, mens indirekte utslipp økte med nesten 12 prosent.

Innen helse og sikkerhet gikk antallet registrerte personskader per million arbeidstimer opp fra 2,7 i 2020 til 3,3 i 2021. De fleste personskadene var lettere skader, og vi hadde ingen livstruende eller livsendrende skader i løpet av året.

Innføringen av prosedyrer for forebygging av dødsfall og tilhørende livreddende regler fortsatte i 2021, noe som bidro til en reduksjon i antall og verdier for høyrisikohendelser som potensielt kunne ført til dødsfall eller livsendrende skader. Det var ingen dødsfall i Hydros virksomhet i 2021. HRI-frekvensen (antall høyrisikohendelser per million arbeidstimer) gikk ned fra 1,66 i 2020 til 1,36 i 2021.

Når det gjelder medarbeiderdimensjonen, er mer enn målet om 65 prosent av ledige kritiske stillinger besatt med selskapets egne ressurser. Andelen kvinnelige ansatte og ledere var henholdsvis 20 og 18 prosent ved utgangen av 2021.

Se [Hydros strategi fram mot 2025](#) for en presentasjon av oppnådde resultater i 2021 på resultatmålkomponenten.

Justert
kontantstrøm10,5
mrd.NOKJustert
EDITDA28
mrd.NOK

Overgikk målet

Hydro realiserte

6,3
mrd.NOKi forbedringer, og overgikk dermed
målet på 5,1 mrd. NOK for 2021

Justert RoaCE

18,6 %

Ambisjoner

0

Dødsulykker og
livsendrende skader

25 %

Kvinner ansatte i faste
og midlertidige stillinger
innen 2025

25 %

Kvinnelige ledere i faste
og midlertidige stillinger
innen 2025

Dyrke

Et inkluderende
arbeidsmiljø

Resultater

0

Dødsulykker og
livsendrende skader

20 %

Kvinner i faste og
midlertidige stillinger

18 %

Kvinnelige ledere i faste og
midlertidige stillinger

76 %

Inkluderingsindeks-
grunnlag

Hydro

Velkommen

Styring



Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Hydros strategi fram mot 2025

	Strategi	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2021
 Lønnsomhet	<p>Hydro har som mål å oppnå en avkastning på kapital som er høyere enn kapitalkostnaden, noe som reflekteres i RoaCE-målet over forretningscyklusen. 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 forretningsporteføljen 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 forbedringsprogrammet på 8,5 mrd. kroner • En ambisjon om kommersielle forbedringer på 2,5 mrd. kroner • Vekstambisjoner med mål om å <ul style="list-style-type: none"> • Øke potensiell EBITDA i omsmelting og resirkulering til 2,1 – 2,5 mrd. 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 resirkuleringskapasitet for brukt skrap • Hydro REIN har videreutviklet flere storskalaprosjekter i Brasil og i Norden
Oppnådd resultat			75 %
 Partnere	<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 kunde krav 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 det doblet av 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
Oppnådd resultat			100 %

Velkommen



Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

	Strategi	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2021
 Planet	<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 megatrenden bærekraft 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 pilottesting av elektriske kjeler ved Alunorte <p>Miljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1:1 rehabilitering av tilgjengelige utgravde 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
Oppnådd resultat			100 %
 Medarbeidere	<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 god tilgang på framtidige ressurser til forretningskritiske roller. De etablerte målene fram mot 2025 er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025 • 25 % kvinnelige ledere innen 2025 	<p>Helse og sikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen 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
Oppnådd resultat			100 %
Samlet oppnådd resultat			90 %



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Individuelle mål – vurdering av konsernsjefens resultater

Styret har vurdert de individuelle resultatene for konsernsjefen i 2021 til 80 prosent av maksimal måloppnåelse, noe som gjenspeiler et år der det er nådd mange milepæler i forhold til strategiske mål, i tillegg til viktig utvikling og framskritt på HMS-området og solid lederskap i en periode fortsatt preget av den globale pandemien.

De gode økonomiske resultatene, solid framdrift mot Hydros strategiske mål for 2025 og en høy samlet vurdering av den individuelle komponenten, førte til høy måloppnåelse for både konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen.

Resultater for konsernsjefen for rapportert regnskapsår

STI resultat-komponent	Resultatmål	Relativ vektning	Maks. resultat	Maks. tildeling	Total STI %	STI-utbet.
Økonomisk mål	Justert RoaCE	35 %	100 %	1 209	100 %	1 209
Resultatmål	Lønnsomhet	16 %			75 %	
	Partnere	4 %			100 %	
	Planet	8 %			100 %	
	Medarbeidere	12 %			100 %	
		40 %	100 %	1 382	90 %	1 244
Individuelle mål	Sikkerhet, ledelse, strategigjennomføring	25 %	100%	864	80 %	691
Totalt		100 %		3 355	91 %	3 145

Resultater for medlemmer av konsernledelsen for rapportert regnskapsår

STI resultat-komponent	Relativ vektning	Maks. resultat	Maks. tildeling (totalt)	STI % (gj.sn.)	STI-utbet. (totalt)
Økonomisk mål	35 %	100 %	4 910	100 %	4 910
Resultatmål	40 %	100 %	5 611	88 %	4 921
Individuelle mål	25 %	100 %	3 507	79 %	2 771
Totalt	100 %		14 028	89,83 %	12 601

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Integrasjon av resultatmål for miljø og samfunnsansvar

Hydros tilnærming til miljø, samfunnsansvar og innovasjon er beskrevet i årsrapporten for 2021. Tabellen på neste side viser resultatmål for miljø og samfunnsansvar som er inkludert i STI-planen, og hvordan disse er knyttet til de bærekraftsmålene som er utpekt som viktigst for Hydro. For mer informasjon om Hydros miljø- og samfunnstiltak, vises det til gjeldende sider i årsrapporten som angitt i tabellen.

Hydro og FNs bærekraftsmål

FNs mål for bærekraftig utvikling er en felles arbeidsplan for å skape bærekraftig utvikling på verdensbasis. FN oppfordrer næringslivet til å bruke kreativitet og innovasjon for å finne gode løsninger, og ber myndighetene oppmuntre til rapportering om arbeidet som gjøres for å nå disse målene. Hydro har innvirkning på alle de 17 utviklingsmålene, men noen mer enn andre. Hydro har valgt ut åtte mål som er de viktigste for oss.

Hydros utvalgte bærekraftsmål



God utdanning

Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle



Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle



Industri, innovasjon og infrastruktur

Bygge solid infrastruktur og fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon



Ansvarlig forbruk og produksjon

Sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre



Stoppe klimaendringene

Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem



Livet i havet

Bevare og bruke havet og de marine ressursene på en måte som fremmer bærekraftig utvikling



Livet på land

Beskytte, gjenopprette og fremme bærekraftig bruk av økosystemer, sikre bærekraftig skogforvaltning, bekjempe ørkenspredning, og reversere landforringelse samt stanse tap av artsmangfold



Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner

Fremme fredelige og inkluderende samfunn for å sikre bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle, og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer



Hydro

Hydros resultatmål for miljø og samfunnsansvar

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

	Miljø og innovasjon			Samfunnsansvar			
	Klimaendringer	Miljø	Innovasjon	Menneskeretter	Ansvarlig leverandørkjede	Lokal verdiskaping	Organisasjon og arbeidsmiljø
							
FNs bærekraftsmål							
Årsrapport 2021	Side 75–79	Side 80–84	Side 85–88	Side 89–95	Side 96–99	Side 100–102	Side 103–110
STI-resultatmål for miljø og samfunnsansvar							
Øke potensiell EBITDA i omsmelting og resirkulering til 2,1-2,5 mrd. kroner, og øke bruken av brukt aluminiumskrap til 660.000 tonn			✓				
Øke salget av grønnere produkter (Hydro CIRCAL og Hydro REDUXA) til om lag det dobbelte av nivået i 2021			✓				
Redusere CO2 utslippene med 10 prosent innen 2025, 30 prosent innen 2030, og oppnå netto null utslipp innen 2050	✓		✓				
Gjennomføre prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte, et viktig tiltak for å redusere utslipp av både klimagasser og andre gasser fra raffineriet	✓		✓				
Biologisk mangfold: null netto tap av biologisk mangfold i nye prosjekter		✓					
Avfall: eliminere deponering av gjenvinnbart avfall (2040) og eliminere behovet for permanent ny lagringskapasitet for bausittavfall (2050)		✓					
Apenhet 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)				✓		✓	
Null dødsulykker og null livsendrende skader: kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte personskafer (TRI) og høyrisikohendelser (HRI)							✓
25 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025, 25 prosent kvinnelige ledere innen 2025							✓



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Langtidsinsentivplan

Konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen deltar i en langsiktig (LTI) aksjebasert insentivplan, som består av både en resultatperiode i forkant av tildeling og en obligatorisk bindingstid etter tildeling.

Maksimalt bonuspotensial i LTI-planen er 30 prosent av basislønn, både for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen. Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjelde, og hvem som skal inviteres til å delta. Normal praksis er at konsernsjefen og alle medlemmene i konsernledelsen deltar. Det årlige LTI-beløpet avhenger av oppnåelse av to resultatmål, som begge vektet med 50 prosent. I tillegg er utbetaling i henhold til LTI-planen betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

LTI performance measures

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

Gjennomsnittet av Hydros konsoliderte justerte RoaCE, beregnet over en treårsperiode, inkludert planåret og de to forutgående årene, måles mot Hydros internt definerte mål for justert RoaCE, som er 10 prosent over forretningscyklusen. Måloppnåelse har et tak på 100 prosent, og 100 prosent måloppnåelse vil gi 50 prosent bonusutbetaling av maksimalt LTI-potensial.

- *Samlet avkastning til aksjonærene (TSR) i Hydro de tre siste 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. Måloppnåelse har et tak på 100 prosent, 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 marginalskatt) i Hydro-aksjer. Hydro-aksjene vil være gjenstand for en bindingstid på tre år.

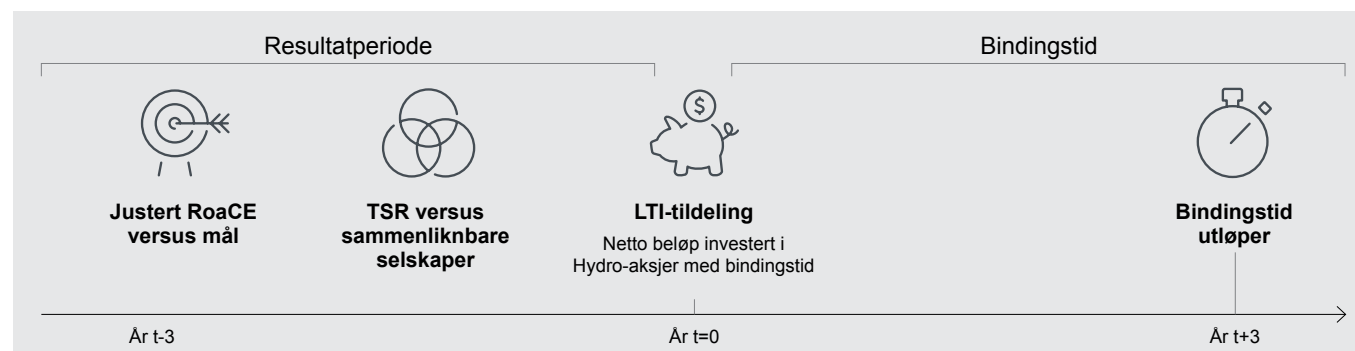
Dersom et medlem av konsernledelsen slutter i Hydro-konsernet på eget initiativ eller sies opp av selskapet, skal han eller hun ved fratredelsen tilbakebetale et beløp til selskapet tilsvarende verdien for aksjer som ikke oppfyller treårskravet, justert for skatt (gevinst eller tap) på differansen mellom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

LTI-resultater for 2021

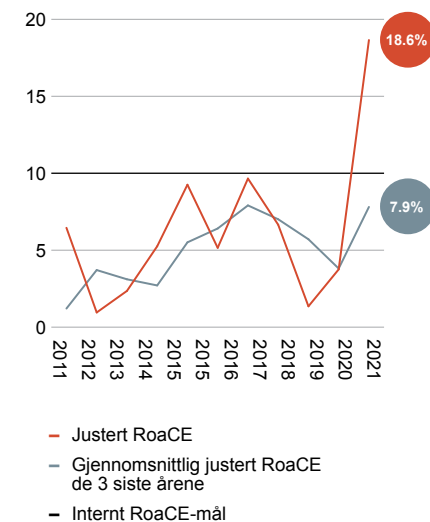
I perioden 2019 til 2021 var Hydros gjennomsnittlige justerte RoaCE 7,9 prosent, som sammenliknet med målet på 10 prosent ga en måloppnåelse på 79 prosent.

Hydros TSR har økt med 25 prosent i perioden fra 2019 to 2021, mens det vektete gjennomsnittet av TSR i utvalget av sammenliknbare selskaper økte med 32 prosent i samme periode. Dette tilsvarer et avvik på -7 pp, som er under minsteverdien på -5 pp, og det ble ikke opptjent bonus på dette resultatmålet.

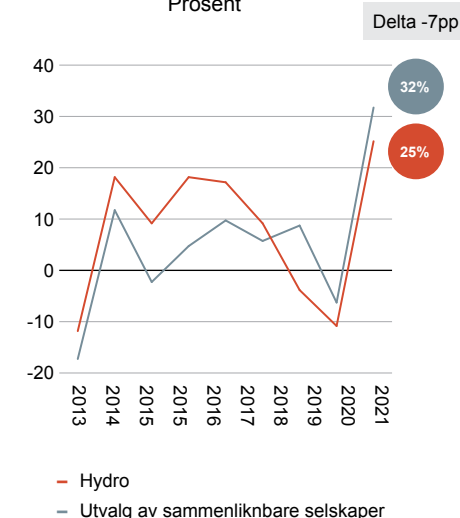
Samlet kombinert måloppnåelse på LTI-komponenten var 39,3 prosent, noe som ga en total LTI-tildeling på 11,8 prosent av basislønnen for konsernsjefen og de andre medlemmene av konsernledelsen.

**Justert RoaCE**

Prosent

**Samlet avkastning til aksjonærene de tre siste årene (TSR), årsbasis**

Prosent



Delta -7pp

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Hovedvilkårene i LIT-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultatperiode ²¹	Tildelt dato ²²	Utløp av bindingstid ²³	Ant. aksjer eid ved inngangen til året ²⁴	Ant. aksjer tildelt ²⁵	Markedsverdi på tildelingstidspunktet (NOK) ²⁶	Ant. aksjer frigitt ²⁷	Ant. aksjer gjenstand for bindingstid ²⁸
Hilde Merete Aasheim, konsernsjef								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	18 433	-		6 359	12 074
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	19 903	7 363	29,62	8 833	18 433
LTI-plan 2018	2016 - 2018	01/04/2019	01/04/2022	27 854	4 711	34,57	12 662	19 903
LTI-plan 2017	2015 - 2017	01/04/2018	01/04/2021	30 163	6 359	54,60	8 668	27 854
Pål Kildemo, konserndirektør for økonomi og finans								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	1 436	-		-	1 436
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023		1 436	29,62		1 436
John Thuestad, konserndirektør Hydro Bauxite & Alumina								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	11 817	-		-	11 817
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	4 398	7 419	29,62	-	11 817
LTI-plan 2018	2016 - 2018	01/04/2019	01/04/2022		4 398	34,57	-	4 398
Eivind Kallevik, konserndirektør Hydro Aluminium Metal								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	16 088	-		6 494	9 594
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	19 527	4 783	29,62	8 222	16 088
LTI-plan 2018	2016 - 2018	01/04/2019	01/04/2022	26 504	4 811	34,57	11 788	19 527
LTI-plan 2017	2015 - 2017	01/04/2018	01/04/2021	28 035	6 494	54,60	8 025	26 504
Arvid Moss, Hydro Energy								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	14 614	-		5 917	8 697
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	18 523	4 313	29,62	8 222	14 614
LTI-plan 2018	2016 - 2018	01/04/2019	01/04/2022	25 927	4 384	34,57	11 788	18 523
LTI-plan 2017	2015 - 2017	01/04/2018	01/04/2021	28 093	5 917	54,60	8 083	25 927
Anne-Lene Midseim, konserndirektør etterlevelse, IP & juridisk								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	11 688	-		4 731	6 957
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	14 808	3 451	29,62	6 571	11 688
LTI-plan 2018	2016 - 2018	01/04/2019	01/04/2022	20 724	3 506	34,57	9 422	14 808
LTI-plan 2017	2015 - 2017	01/04/2018	01/04/2021	15 993	4 731	54,60	-	20 724
Hilde Vestheim Nordh, konserndirektør HR og HMS								
LTI-plan 2020	2018 - 2020	01/04/2021	01/04/2024	1 188	-		-	1 188
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	-	1 188	29,62	-	1 188
Paul Warton	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Helena Nonka	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Tabellen på foregående side viser antall aksjer som er tildelt i LTI-planen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen i perioden 2017 til 2021.

Aksjeeierskap

Tabellen over aksjeeierskap viser antallet aksjer som eies av konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen pr. 31. desember. Tabellen inkluderer aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen og aksjer som er kjøpt privat, inkludert aksjer som eies av nærstående.

Aksjeeierskap som prosentandel av basislønn viser verdien av aksjene basert på aksjekursen ved utgangen av året, sammenliknet med basislønnen i 2021.

Konsernsjefen eide 120 594 Hydro-aksjer i desember 2021. Aksjene hadde en samlet verdi på 8,384 000 kroner, som tilsvarer om lag 121 prosent av årlig basislønn. Samlet antall aksjer som eies av medlemmene av konsernledelsen var 380 470 i desember 2021, med en samlet verdi på 26,5 millioner kroner. Dette tilsvarer om lag 66 prosent av den samlede verdien av basislønnen til medlemmene av konsernledelsen.

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.

Hydro krevde ingen tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2021.

Aksjeeierskap

	Antall aksjer ²⁹	Aksjeeierskap som prosentandel av basislønn ³⁰
Hilde Merete Aasheim, konsernsjef	120 594	121 %
Pål Kildemo, konserndirektør for økonomi og finans	13 708	28 %
John Thuestad, konserndirektør Hydro Bauxite & Alumina	58 691	70 %
Eivind Kallevik, konserndirektør Hydro Aluminium Metal	73 497	135 %
Arvid Moss, konserndirektør Energy	173 691	359 %
Anne-Lene Midseim, konserndirektør etterlevelse, IP og juridisk	34 383	89 %
Hilde Vestheim Nordh, konserndirektør HR og HMS	26 500	75 %
Paul Warton		-
Helena Nonka		-


Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar og reise-godtgjørelse. Medlemmene av styrets to utvalg, revisjons-utvalget og kompensasjons- og medarbeiderutvalget mottar et fast årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Reise-godtgjørelse utbetales til styremedlemmer som bor utenfor Norge og er til stede på møtene, med et beløp på 30 000 kroner (2020: 23 000 kroner) per møte.

De årlige honorarene er basert på en anbefaling fra selskapets valgkomite. Retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelig på [Hydro.com](https://www.hydro.com).

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.

Styremedlem/observatør

		Styre- honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompens- asjons- og medarbeiderutvalg	Reise- godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer ³¹
Dag Mejdell ³²	2021	707				831	45 000
	2020	686				807	45 000
Irene Rummelhoff ³³	2021	426				519	5 000
	2020	413				504	5 000
Marianne Wiinholt ³⁴	2021	373	215		120	708	-
	2020	362	175		23	560	-
Thomas Schulz	2021	373			60	433	-
	2020	362			23	385	-
Liselott Kilaas ³⁵	2021	373	140			513	-
	2020	362	136			498	-
Peter Kukielski	2021	373				373	3 000
	2020	362			23	385	-
Rune Bjerke ³⁶	2021	373	140			513	20 500
	2020	194	73			267	15 000
Ellen Merete Olstad ^{37, 38}	2021	373	140			513	5 551
	2020	111	26			136	4 903
Arve Baade ³⁸	2021	373				373	5 778
	2020	362				362	5 130
Sten Roar Martinsen ^{38, 39}	2021	373			93	466	7 517
	2020	362			91	453	6 869
Finn Jebsen ⁴⁰	2020	151	87			238	53 406
Roelof Ijsbrand Baan ⁴¹	2020	30				30	-
Svein Kåre Sund ^{38, 42}	2020	251	94			346	6 434
Tor Egil Skulstad ^{38, 43}	2020	-				-	1 226

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

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



Til generalforsamlingen i Norsk Hydro ASA

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

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Norsk Hydro ASAs 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.

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.

KPMG AS
Sørkedalsveien 6
Postboks 7000 Majorstuen
0306 Oslo

Telephone +47 45 40 40 63
Fax
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Revisors oppgaver og plikter

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

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

Oslo, 8. april 2022
KPMG AS

Monica Hansen
Statsautorisert revisor

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Stord
Alta	Finnsnes	Molde	Straume
Arendal	Hamar	Skien	Tromsø
Bergen	Haugesund	Sandefjord	Trondheim
Bodo	Knarvik	Sandnessjøen	Tynset
Drammen	Kristiansand	Stavanger	Alesund

KPMG AS, a Norwegian limited liability company and member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser årlig endring i godtgjørelse for konsernsjefen og medlemmer av konsernledelsen i perioden 2016 til 2021. For samsvar og sammenlignbarhet er det kun oppgitt godtgjørelse for de årene de aktuelle personene hadde disse stillingene.

Tallene for alle ansatte omfatter kun ansatte på norsk kontrakt. Hydro har en ambisjon om å inkludere globale data på godtgjørelse i tiden framover, men disse tallene var ikke tilgjengelige i forbindelse med rapporteringen for 2021.

For utvalgte resultatmål for selskapet er det inkludert både økonomiske og ikke-økonomiske måltall for et helhetlig perspektiv på Hydros prestasjoner de fem siste årene.

For flere detaljer og tall knyttet til godtgjørelse og selskapets resultater de siste årene vises det til Hydros årsrapporter.

Godtgjørelse til konsernledelsen

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Hilde Merete Aasheim, konsernsjef							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	12 301	9 143	1 050	-	-	-
	% endring	35 %	771 %	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000	6 911	6 710	6 710	-	-	-
	% endring	3 %	0 %	-	-	-	-
STI	NOK 1 000	3 145	-	1 589	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000	815	-	407	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-
Pål Kildemo, konserndirektør for økonomi og finans							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	5 866	3 726	3 292	-	-	-
	% endring	57 %	13 %	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000	3 400	2 900	2 900	-	-	-
	% endring	17 %	0 %	-	-	-	-
STI	NOK 1 000	1 272	-	280	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000	401	-	79	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-
Eivind Kallevik, konserndirektør Hydro Aluminium Metal							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	7 989	5 687	6 914	-	-	-
	% endring	40 %	-18 %	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000	3 796	3 685	3 685	-	-	-
	% endring	3 %	0 %	-	-	-	-
STI	NOK 1 000	1 382	-	801	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000	448	-	264	-	-	-
	% endring	-	-100 %	-	-	-	-

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

			2021	2020	2019	2018	2017	2016
Arvid Moss, konserndirektør Hydro Energy								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		5 367	3 312	7 988	7 681	7 670	7 265
	% endring		62 %	-59 %	4 %	0 %	6 %	-
Basislønn	NOK 1 000		3 365	3 267	3 267	3 194	3 098	3 014
	% endring		3 %	0 %	2 %	3 %	3 %	-
STI	NOK 1 000		1 163	-	772	912	881	854
	% endring		-	-100 %	-15 %	4 %	3 %	-
LTI	NOK 1 000		397	-	238	283	605	754
	% endring		-	-100 %	-16 %	-53 %	-20 %	-
Paul Warton, konserndirektør Hydro Extrusions								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		13 432	-	-	-	-	-
	% endring		-	-	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		7 513	-	-	-	-	-
	% endring		-	-	-	-	-	-
STI	NOK 1 000		3 723	-	-	-	-	-
	% endring		-	-	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000		642	-	-	-	-	-
	% endring		-	-	-	-	-	-
John Thuestad, konserndirektør Hydro Bauxite & Alumina								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		12 592	9 640	11 585	9 283	-	-
	% endring		31 %	-17 %	25 %	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		7 386	6 810	6 384	6 087	-	-
	% endring		8 %	7 %	5 %	-	-	-
STI	NOK 1 000		2 237	-	1 351	793	-	-
	% endring		-	-100 %	70 %	-	-	-
LTI	NOK 1 000		682	-	370	251	-	-
	% endring		-	-100 %	47 %	-	-	-
Einar Glomnes, konserndirektør Valsede Produkter								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		3 730	6 576	6 927	-	-	-
	% endring		-43 %	-5 %	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		3 887	4 011	4 047	-	-	-
	% endring		-3 %	-1 %	-	-	-	-
STI	NOK 1 000		490	868	553	-	-	-
	% endring		-44 %	57 %	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000		-	-	155	-	-	-
	% endring		-	-100 %	-	-	-	-
Hilde Vestheim Nordh, konserndirektør HR og HMS								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		4 661	3 448	4 609	-	-	-
	% endring		35 %	-25 %	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		2 472	2 400	2 400	-	-	-
	% endring		3 %	0 %	-	-	-	-
STI	NOK 1 000		863	-	459	-	-	-
	% endring		-	-100 %	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000		291	-	66	-	-	-
	% endring		-	-100 %	-	-	-	-



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Anne-Lene Midseim, konserndirektør etterlevelse, IP & juridisk							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	5 711	4 019	4 887	4 804	4 996	4 885
	% endring	42 %	-18 %	2 %	-4 %	2 %	-
Basislønn	NOK 1 000	2 693	2 614	2 614	2 554	2 477	2 409
	% endring	3 %	0 %	2 %	3 %	3 %	-
STI	NOK 1 000	980	-	548	531	758	723
	% endring	-	-100 %	3 %	-30 %	5 %	-
LTI	NOK 1 000	318	-	191	226	484	602
	% endring	-	-100 %	-15 %	-53 %	-20 %	-
Helena Nonka, konserndirektør konsernutvikling							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	5 105	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000	2 810	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-
STI	NOK 1 000	982	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000	256	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-
Inger Sethov, kommunikasjonsdirektør							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	885	3 808	4 614	4 550	4 776	4 609
	% endring	-77 %	-17 %	1 %	-5 %	4 %	-
Basislønn	NOK 1 000	2 397	2 397	2 397	2 341	2 270	2 204
	% endring	0 %	0 %	2 %	3 %	3 %	-
STI	NOK 1 000	-	-	502	487	694	635
	% endring	-	-100 %	3 %	-30 %	9 %	-
LTI	NOK 1 000	-	-	175	207	443	551
	% endring	-	-100 %	-15 %	-53 %	-20 %	-



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret – faste honorarer

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Styreleder	NOK 1 000	707	686	686	663	626	615
	% endring	3 %	0 %	3 %	6 %	2 %	-
Nestleder	NOK 1 000	426	413	413	401	392	385
	% endring	3 %	0 %	3 %	2 %	2 %	-
Styremedlem	NOK 1 000	373	362	362	351	343	337
	% endring	3 %	0 %	3 %	2 %	2 %	-

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte⁴⁴

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	813	793	775	760	738	716
	% endring	3 %	2 %	2 %	3 %	3 %	-
Basislønn	NOK 1 000	671	650	634	620	632	612
	% endring	3 %	3 %	2 %	-2 %	3 %	-
STI	NOK 1 000	45	42	43	48	43	42
	% endring	7 %	-2 %	-10 %	12 %	2 %	-
No of employees		3 387	3 320	3 278	3 210	2 791	2 743

Company performance^{45, 46}

		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Justert EBITDA	Mill. NOK	28,010	13,106	11,832	16,344	17,369	11,474
Justert RoaCE	%	18,6 %	3,7 %	1,3 %	6,6 %	9,6 %	-
Justert resultat per aksje (EPS) fra videreført virksomhet	NOK	6,77	1,32	0,52	2,75	3,95	1,84
Justert resultat etter skatt fra videreført virksomhet	Mill. NOK	14,905	2,848	708	5,819	8,396	3,875

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Resirkulering

	2021 ⁴⁷	2020	2019	2018	2017
1000 tonn					
Resirkulert brukt skrap	335	104	98	104	96
Resirkulert prosessskrap	1 018	317	340	371	395
Samlet resirkulert metall	1 353	421	438	474	491

Samlet antall registrerte personskader, fraværsskader, dødsulykker og sykefravær⁴⁸

	2021	2020	2019	2018 ⁴⁹	2017
Antall registrerte personskader (TRI)	296	224	278	301	
Ansatte	251	188	229	243	
Kontraktører	45	36	49	58	
Antall registrerte personskader per million arbeidstimer (TRI)⁵⁰	3,3	2,7	3,0	3,4	2,9
Ansatte	3,9	3,0	3,3	3,5	3,1
Kontraktører	1,8	1,7	2,2	3,0	2,5
Antall fraværsskader (LTI)⁵¹	155	119,0	119,0	147,0	-
Ansatte	125	102	101	118	
Kontraktører	30	17	18	29	
Antall fraværsskader per million arbeidstimer (LTI)⁵²	1,7	1,4	1,3	1,7	2,1
Ansatte	1,9	1,6	1,5	1,7	1,4
Kontraktører	1,2	0,8	0,8	1,5	0,6
Antall dødsulykker⁵³	-	-	-	1	2
Ansatte	-	-	-	1	1
Kontraktører	-	-	-	-	1
Sykefravær, prosent	3,8 %	4,2 %	3,7 %	3,6 %	3,4 %
Sykefravær, Norge	4,9 %	4,5 %	4,5 %	4,0 %	4,0 %
Kvinner	5,7 %	5,3 %	5,7 %	4,3 %	4,7 %
Menn	4,7 %	4,5 %	4,2 %	3,5 %	3,8 %

GRI-referanse: GRI Standards 403-9 (2018)

Samfunnsinvesteringer

	2021	2020	2019	2018	2017
NOK millioner					
Samfunnsinvesteringer ⁵⁴	30	42	50	29	23
Samlede samfunnsinvesteringer, veldedige gaver og sponsoravtaler⁵⁴	55	56	59	89	36



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Noter

- ¹ Godkjenningen var gjenstand for en protokolltilførsel fra Nærings- og fiskeridepartementet, som representerer Hydros største aksjonær, den norske staten. Det vises til referatet fra generalforsamlingen i 2021, som er tilgjengelig på hydro.com.
- ² Beløp i 1 000 kroner. Beløp som er betalt av datterselskaper utenfor Norge er omregnet til norske kroner på grunnlag av gjennomsnittskursen for hvert år.
- ³ Årlig basislønn pr. 31. desember eller pr. dato for uttredelse fra konsernledelsen.
- ⁴ Lønn er beløpet som utbetales til den enkelte i løpet av året som presenteres, og omfatter feriepenger, med unntak av feriepenger på bonus i 2019 og feriepenger utbetalt i 2020 (se fotnote 6 for mer informasjon).
- ⁵ Andre ytelser er alle andre kontantbaserte og ikke-kontantbaserte ytelser som mottas av den enkelte i løpet av året som presenteres, og omfatter elementer som skattepliktig andel av forsikringspremier, bil- og kjøregodtgjørelse og elektroniske kommunikasjonsverktøy.
- ⁶ Kompensasjon pensjon⁷ er for de fleste vedkommende beløpet som utbetales for å kompensere for fremtidig pensjonsbortfall estimert på tidspunktet for overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning i henhold til en ordning som omfatter alle berørte ansatte i Norge. I tillegg omfatter kompensasjon pensjon for Pål Kildemo og Hilde Vestheim Nordh det beløpet som utbetales for å kompensere for tap av opptjening på lønn over 12G (G er grunnbeløpet i folketrygden) som ble satt på hold mens de er medlemmer av konsernledelsen. For John Thuestad er kompensasjon pensjon beløpet som utbetales for å kompensere for lavere pensjonsytelser i Hydro sammenliknet med tidligere arbeidsgiver Sapa AS (nå Hydro Extruded Solutions AS).
- ⁷ Pensjonsytelser inkluderer beregnet endring i verdien på ytelsepensjonsrettigheter, og reflekterer både effekten av ett ekstra års opptjening og justering i nåverdien for tidligere opptjente pensjonsrettigheter (renteelementet). Det beregnes som økning i pensjonsforpliktelse (DBO) beregnet med stabile forutsetninger. Pensjonsytelsene omfatter også tilskudd til innskuddsbaserte pensjonsplaner.
- ⁸ STI opptjent er det beløpet som opptjenes i året som presenteres, basert på oppnådde resultater som medlem av konsernledelsen, unntatt feriepenger. Feriepenger på opptjent STI vil rapporteres året etter bonusutbetalingen. Når det gjelder STI som er opptjent i 2021, vil feriepenger på opptjent STI rapporteres som lønn utbetalt i 2023. For året 2021 vil dette endres i samsvar med praksis for bonusutbetalinger til øvrige ansatte på norsk kontrakt, ved at beregnede feriepenger ikke lenger vil trekkes fra bonusbeløpet før utbetaling. Hydros praksis så langt har vært å redusere bonusutbetalingen med beregnede feriepenger og å inkludere nettobeløpet (bonus minus feriepenger) i feriepengegrunnlaget for det påfølgende året.
- ⁹ LTI opptjent reflekterer brutto (før skatt) beløp opptjent i året som presenteres, og gir LTI-aksjer som tildeles påfølgende år. For medlemmer av konsernledelsen på nettolønnsavtale har LTI-ytelsene blitt omregnet til estimerte nettobeløp (før skatt).
- ¹⁰ Samlet godtgjørelse består av utbetalt lønn, andre ytelser, kompensasjon pensjon, pensjonsytelser, opptjent STI og LTI.
- ¹¹ Andel fast er den relative størrelsen på utbetalt lønn, andre ytelser, kompensasjon pensjon og pensjonsytelser som andel av samlet godtgjørelse.
- ¹² Andel variabel er den relative størrelsen på opptjent STI og LTI som andel av samlet godtgjørelse.
- ¹³ Thuestad har en avtale om lojalitetsbonus (retention agreement) som opptjenes progressivt over en periode på 60 måneder.
- Thuestad fikk en estimert opptjening på 1 476 tusen kroner og 1 427 tusen kroner for henholdsvis 2021 og 2020 i henhold til denne avtalen. Disse beløpene er inkludert i kolonnen "Lønn utbetalt" i tabellen over.
- ¹⁴ Den 20. november 2020 inngikk Einar Glomnes en lojalitetsavtale (retention agreement) knyttet til omstruktureringen av forretningsområdet Rolling, som ble opptjent på datoen tre måneder etter at omstruktureringen var avsluttet. Glomnes fikk en opptjening på 1 570 tusen og 114 tusen kroner for henholdsvis 2020 og 2021 i henhold til denne avtalen. Dette beløpet er inkludert i kolonnen "Lønn utbetalt" i tabellen over. Glomnes sluttet i Hydro 31. mai.
- ¹⁵ Fra 1. november 2019 til 31. mars 2021 var Arvid Moss utnevnt til midlertidig konserndirektør og leder for konsernutvikling, noe han fikk en ekstra godtgjørelse på henholdsvis 225 tusen og 900 tusen kroner for i 2021 og 2020. Disse beløpene er inkludert i kolonnen "Lønn utbetalt" i tabellen over. Moss fortsetter i stillingen som konserndirektør og leder for forretningsområdet Hydro Energy. Moss har ikke benyttet seg av retten til å gå av med pensjon ved fylte 62 år, noe som bidrar til en netto negativ endring i pensjonsytelser for 2021 og 2020.
- ¹⁶ Paul Warton ble medlem av konsernledelsen 1. februar 2021. Han mottok en signaturbonus på 1 million kroner. Signaturbonusen er inkludert i kolonnen "Andre ytelser betalt" i tabellen. Maksimalt bonuspotensial, opptjent bonus og opptjent langtidssensitiv (LTI) er proporsjonalt beregnet for perioden som medlem av konsernledelsen. Warton har et STI-potensial på 75 prosent av basislønnen.
- ¹⁷ Helena Nonka ble medlem av konsernledelsen 1. april 2021. Hun mottok en signaturbonus på 1 million kroner. Signaturbonusen er inkludert i kolonnen "Andre ytelser betalt" i tabellen. Maksimalt bonuspotensial, opptjent bonus og opptjent langtidssensitiv (LTI) er proporsjonalt beregnet for perioden som medlem av konsernledelsen.
- ¹⁸ Inger Sethov sluttet i Hydro 30. april. Sethov ble pålagt å tilbakebetale verdien av LTI-aksjer som ikke var ubetinget mottatt (6 379 aksjer) ved fratredelse, som utgjorde 300 tusen kroner. Beløpet er ikke inkludert i tabellen.
- ¹⁹ Egil Hogna sluttet i Hydro 30. november 2020. Hogna ble pålagt å tilbakebetale verdien av LTI-aksjer som ikke var ubetinget mottatt (17 244 aksjer) ved fratredelse, som utgjorde 618 tusen kroner. Dette beløpet er ikke inkludert i tabellen over.
- ²⁰ 1G tilsvarer grunnbeløpet i folketrygden i Norge, som var 106.399 kroner per 1. mai 2021. 12G tilsvarer da 1.276.788 kroner.
- ²¹ Se avsnittet om LTI for en beskrivelse av resultatmål og resultatperiode.
- ²² Tildeling av aksjer.
- ²³ Dato bindingstiden utløper.
- ²⁴ Antall aksjer tildelt gjennom LTI-planen, som er gjenstand for bindingstid i begynnelsen av de aktuelle årene.
- ²⁵ Antall aksjer tildelt i løpet av de aktuelle årene.
- ²⁶ Gjennomsnittlig sluttkurs på Oslo Børs på sjette til tiende handledag fra, og inkludert, datoen for framleggelse av selskapets økonomiske resultater for fjerde kvartal i opptjeningsåret. Selskapets eksterne revisor beregner aksjekursen som skal brukes.
- ²⁷ Antall aksjer bindingstiden utløper for i løpet av de aktuelle årene.
- ²⁸ Antall aksjer tildelt gjennom LTI-planen, som er gjenstand for bindingstid på slutten av de aktuelle årene.
- ²⁹ Antall aksjer eid av konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen pr. 31. desember 2021. Aksjeeierskapet som er oppgitt inkluderer aksjer eid av personlig nærstående og kontrollerte foretak, i tillegg til aksjer eid direkte av medlemmet av konsernledelsen.
- ³⁰ Verdi på aksjeeierskap er basert på aksjekurs ved utgangen av året sammenliknet med basislønn i 2021.
- ³¹ Antall aksjer eid av styremedlemmene pr. 31. desember 2021 og 2020, på det tidspunktet personen fratradte styret. Aksjeeierskapet som er oppgitt inkluderer aksjer eid av personlig nærstående og kontrollerte foretak, i tillegg til aksjer eid direkte av styremedlemmet.
- ³² Styreleder og leder av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg.
- ³³ Nestleder og medlem av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg.
- ³⁴ Medlem av styrets revisjonsutvalg fram til 17. juni 2020, og leder av styrets revisjonsutvalg fra 17. juni 2020.
- ³⁵ Medlem av styrets revisjonsutvalg.
- ³⁶ Medlem av styret og styrets revisjonsutvalg fra 17. juni 2020.
- ³⁷ Medlem av styret fra 10. september 2020 og medlem av styrets revisjonsutvalg fra 22. oktober 2020.
- ³⁸ Ansattes representant i styret, valgt av de ansatte i samsvar med aksjelovens bestemmelser. Disse styremedlemmene mottar også ordinær lønn, opptjener pensjonsrettigheter og mottar øvrig godtgjørelse som ikke er inkludert i tabellen over.
- ³⁹ Medlem av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg.
- ⁴⁰ Styremedlem og leder for styrets revisjonsutvalg fram til 20. mai 2020.
- ⁴¹ Styremedlem fram til 5. februar 2020.
- ⁴² Medlem av styret og styrets revisjonsutvalg fram til 10. september 2020.
- ⁴³ Observatør i styret fram til 30. april 2020.
- ⁴⁴ Antall fast ansatte på norsk kontrakt pr. 31. desember 2021.
- ⁴⁵ Informasjon om de finansielle tallene under finnes i kapitlet Alternative resultatmål i Hydros årsrapport (2021: side 177 (viser både 2021 og 2020 korrigeret), 2019: side 268, 2018: side 271, 2017: side A2, 2016: side 35. Definisjonene på alternative resultatmål (AMP) som det vises til i denne rapporten (dvs. justert EBITDA, justert resultat etter skatt og RoaCE) er endret gjennom femårsperioden med begrenset effekt, og er tatt med her slik det er rapportert ("as-reported basis"). Beløp som omtales som "justerte" for perioden 2016-2019 ble omtalt som "underliggende" i perioden 2016-2019 i Hydros økonomiske rapportering.
- ⁴⁶ Definisjonene på alternative resultatmål (AMP) som det vises til i denne rapporten (dvs. justert EBITDA, justert resultat etter skatt og RoaCE) er endret gjennom femårsperioden med begrenset effekt, og er tatt med her slik det er rapportert ("as-reported basis"). Beløp som omtales som "justerte" for perioden 2016-2019 ble omtalt som "underliggende" i perioden 2016-2019 i Hydros økonomiske rapportering.
- ⁴⁷ 2021 er det første året vi har konsolidert data på resirkulering fra Hydro Extrusions, noe som gjør at resultatet for 2021 ikke er direkte sammenliknbar med data fra tidligere år.
- ⁴⁸ Tallene inkluderer avhendet virksomhet.
- ⁴⁹ Extrusions er inkludert fra 2. oktober 2017.
- ⁵⁰ Antall registrerte skader per million arbeidstimer.
- ⁵¹ Unntatt Extrusions. Arbeidstimer for Extrusions i 2017 kan ikke splittes på ansatte og innleide medarbeidere.
- ⁵² Antall fraværsskader per million arbeidstimer.
- ⁵³ Dødsulykke der en innleid medarbeider omkom ved det 50 % eide samarbeidsselskapet Qatalum.
- ⁵⁴ Hydro Extrusions for første gang inkludert i de rapporterte tallene i 2021.



Hydro

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Norsk Hydro ASA
NO-0240 Oslo
Norway

T +47 22 53 81 00
[hydro.com](https://www.hydro.com)

Hydro is a leading industrial company committed to a sustainable future. Our purpose is to create more viable societies by developing natural resources into products and solutions in innovative and efficient ways.

Design by BOLT.as

© Hydro 2022

