

Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2025



Innledning

Denne rapporten redgjør for godtgjørelse mottatt av medlemmene i Hydros styre og konsernledelse i 2025. Konsernledelsen består av konsernsjefen, konserndirektørene for forretningsområdene og konserndirektørene for stabsområdene.

Rapporten er utarbeidet i samsvar med paragraf 6-16b i lov om allmennaksjeselskaper. I henhold til lovens paragraf 6-16 b (2), skal rapporten legges fram for generalforsamlingen 7. mai 2026, hvor den vil bli gjenstand for en rådgivende avstemning.

Denne rapporten bør leses i sammen med Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer, som sist ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 7. mai 2024. Retningslinjene er tilgjengelig på Hydros nettsted, [Hydro.com](https://hydro.com).

Kjære leser



Rune Bjerke, styreleder

Hydro forstår at suksess er basert på medarbeidernes engasjement og arbeidsinnsats, og vi er opptatt av å skape en arbeidsplass der alle føler seg verdsatt og belønnet for sine bidrag, uavhengig av bakgrunn og personlige egenskaper.

Vår belønningstilnærming er utformet for å være konkurransedyktig og bærekraftig, slik at vi kan tiltrekke, utvikle og beholde de ferdighetene vi trenger, samtidig som vi fremmer langsiktig verdiskaping for aksjonærer og samfunnet.

I løpet av de siste årene har vi lagt vekt på viktigheten av konkurranseevne balansert med moderasjon. Ekstern benchmarking på tvers av relevante norske, nordiske og bredere europeiske markeder bekreftet at Hydros samlede godtgjørelsesnivåer er moderate fra et europeisk perspektiv. Selv om konsernsjefens kompensasjon var konkurransedyktig i Norge, ligger den lavt i forhold til det europeiske markedet, noe som forsterker vår moderasjonsholdning. Styret evaluerte lønnsjusteringene for ledergruppen (ELT) i 2025, tatt i betraktning nominelle kroner, moderasjon, benchmarking og konkurranseevne, og konkluderte med at bruk av gjennomsnittlig NOK-justering for ansatte på ELT ville utgjøre en risiko for retensjon i kritiske roller.

I samsvar med våre prinsipper bruker vi kompensasjonsmiksen for å balansere konkurranseevne og moderasjon. En høyere andel resultatbasert kompensasjon gjør det mulig for oss å moderere veksten i fastlønn over tid og gir større fleksibilitet i totalgodtgjørelse, noe som sikrer at lønnsutfall er i samsvar med ytelse og verdiskaping. Vi vil overvåke lønnsutviklingen og totalgodtgjørelsen for ELT kontinuerlig, med spesielt fokus på medlemmer som er omfattet av den reviderte STI-policyen, og vi vil fortsette å sammenligne oss med relevante norske, nordiske og europeiske markeder.

Skifter gir for å gripe muligheter i en ny virkelighet



Drive lønnsom vekst innen resirkulering og ekstrudering for å styrke Hydros posisjon innen bærekraft og i møte med geopolitiske endringer



Skaler fornybar kraftproduksjon for å støtte Hydros konkurranseevne og posisjon innen lavkarbonaluminium



Gjennomføre vårt ambisiøse veikart for avkarbonisering og teknologi, og øke innsatsen for å bidra til en naturpositiv og rettferdig omstilling



Forme markedet for lavkarbonaluminium gjennom kommersielle partnerskap for å muliggjøre ytterligere investeringer i hele verdikjeden.

I 2024 støttet staten Hydros nye retningslinjer for lederlønninger, der den maksimale STI-muligheten for nye ELT-medlemmer ble redusert til 25 % av grunnlønnen. Styret vurderte om denne reduksjonen også skulle gjelde for nåværende ELT-medlemmer, og i samsvar med Hydros etablerte «soft-close»-praksis for endringer i tidligere ordninger, besluttet de å ikke justere bonuspotensialet for nåværende medlemmer. Staten har anerkjent styrets begrunnelse og forventer kontinuerlig evaluering. Vi vil fortsette å utføre slike vurderinger og rapportere transparent eventuelle avvik og iverksatte tiltak, med sikte på å samkjøre policy, praksis og forventninger over tid, samtidig som vi ivaretar talentbevaring og langsiktig verdiskaping.

Hydros rapport om ledergodtgjørelse for 2024 ble presentert på generalforsamlingen i 2025 til rådgivende avstemning. Omtrent 26 prosent av de avgitte stemmene var mot rapporten, mens rundt 74 prosent var for.

Etter avstemningen fortsatte vi dialogen med aksjonærene. Vi hørte klare forventninger: forenkle resultatstrukturer, styrke ESG- og klimaprofilen til insentivene, håndtere overlapping mellom kortsiktige og langsiktige mål (særlig bruk av justert RoaCE), og forbedre balansen, inntjeningsprofilen og den fremtidsrettede naturen til det langsiktige insentivet (LTI).

Som svar på denne tilbakemeldingen har vi gjennomført en to-faseforbedring av insentivrammeverket vårt:

Fase 1 (gjeldende fra 2025): Vi har forenklet strukturen for kortsiktige insentivordninger (STI), og en av de strategiske beslutningene som ble tatt var å fokusere på færre mål med høyere vekt. Denne tilnærmingen sikrer at målene har en meningsfull innvirkning på kompensasjonen, samtidig som den sikrer at selskapet ikke mister oversikten over sine langsiktige ambisjoner. Dette introduserer en tydeligere balanse på tvers av klima, ESG og økonomiske mål, med mer transparente relative vektninger.

Fase 2: Vi jobber med en ny utforming av LTI-planen for ledere, slik at den er bedre i tråd med langsiktige aksjonærinteresser. Viktige mål inkluderer en overgang til en fremoverskuende resultatperiode. En overordnet oversikt over den nye LTI-utformingen vil bli presentert senere i denne rapporten, og fullstendige detaljer vil bli inkludert i retningslinjene for lønn og godtgjørelse til ledende personer som skal presenteres for aksjonæravstemning på generalforsamlingen i mai 2026.

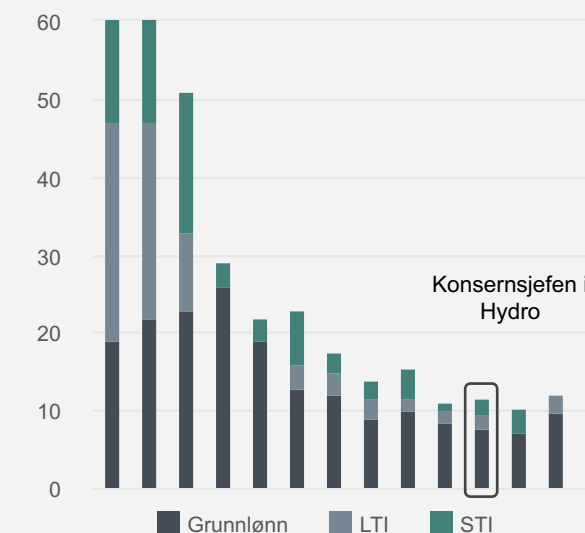
Når vi ser fremover, vil vi fortsette å rapportere om resultatkoblingen og resultatene fra den forenklede STI-en, opprettholde benchmarking og overvåking av ELT-lønn og totalkompensasjon, og fortsette vårt strukturerte engasjement med aksjonærer og stedfortrederrådgivere når vi ferdigstiller den foreslåtte redesignen av LTI-en. Vår ambisjon er fortsatt klar: et godtgjørelsesrammeverk som er rettferdig, motiverende, konkurransedyktig, moderert og tett i tråd med Hydros 2030-ambisjon, våre klima- og ESG-prioriteringer, og bærekraftig verdiskaping for alle interessenter.

Godtgjørelse til styret og konsernledelsen i 2025 ble opptjent og utbetalt i samsvar med policyen for godtgjørelse til ledende ansatte.

I 2025 var det ingen endringer i ELT. Peter Kukielski og Torleif Sand trådte ut av styret, og Kim Wahl og Ellen Merete Olstad ble med i styret i 2025.

Referansepunkt for lederlønn (Norge, Norden og Europa)

(millioner kroner)



Styring

Styrets medarbeider- og godtgjørelsesutvalg

Styrets medarbeider- og kompensasjonsutvalg fungerer som et forberedende organ for styret i saker som gjelder godtgjørelse til medlemmene av ELT. Utvalget forbereder også saker knyttet til strategiske medarbeiderprosesser som etterfølgerplanlegging, leder- og talentutvikling, samt mangfold, tilhørighet og inkludering. Utvalget skal jevnlig vurdere om lønns- og godtgjørelsesordningene for medlemmene av ELT er hensiktsmessige og konkurransedyktige.

Utvalget består av følgende medlemmer:

- Rune Bjerke (styreleder og leder for utvalget)
- Kristin Fejerskov Kragseth (nestleder i styret)
- Arve Baade (ansattrepresentant)

Komiteen hadde 8 møter i 2025, og oppmøteprosenten var 100 prosent.

I 2025 fokuserte utvalget på:

- Hydros rapport om godtgjørelse til ledende ansatte og revisjon av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte.
- Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse, spesielt med sikte på å sikre at ordningene oppmuntrer til positive resultater for medlemmene av ELT i samsvar med Hydros langsiktige strategi, og på en bærekraftig måte
- Planlegging av etterfølgelse for kritiske stillinger i selskapet.
- Medarbeiderstrategi frem til 2030

Mandatet til medarbeider- og kompensasjonsutvalget er tilgjengelig på [Hydro.com](https://hydro.com).

Utvalgets medlemmer



Navn	Rune Bjerke	Kristin Fejerskov Kragseth	Arve Baade
Rolle i styret	Styrets leder	Nestleder	Tillitsvalgt på fulltid som representant for Industri Energi
Nåværende stillinger	Adjunkt i residens, Norges handelshøyskole	Administrerende direktør i Petoro	Ansattrepresentant som representerer den norske fagforeningen Forbundet
Utdannelse	Eksamen. Oecon., Universitetet i Oslo; Master i offentlig administrasjon (MPA), Harvard University, Massachusetts USA	M. Eng, Ocean Engineering, Texas A&M University, USA; Ingeniør Marine, Høgskulen på Vestlandet; ExxonMobil Management Program; INSEAD Management Program	Fagbrev i prosessstudier
Nåværende styreverv	Styreleder i Reitan Retail AS; Styreleder i Dinnergruppen Holding AS; Styreleder i Wallenius Wilhelmsen ASA; Nestleder i styret VEND ASA, Styremedlem i Stiftelsen Kronprinsparets Fond, Styremedlem i Currys plc	Leder av valgkomitéen, Offshore Norge; varamedlem i styret i ONS (Offshore Nordhavet).	Styreleder for Sunndal Kjemisk Fagforening. Leder av Områdeutvalget Styrek i Hydro,

Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse

Hydros nåværende retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 7. mai 2024.

Retningslinjene forklarer ordningene for variabel lønn, inkludert detaljert informasjon om resultatmål og hvordan disse ordningene er knyttet opp mot Hydros strategi for 2030. Retningslinjene er tilgjengelig på Hydro.com.

Formålet med Hydros retningslinjer er å tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ELT som kan lede selskapet på en bærekraftig måte, og i tråd med selskapets langsiktige strategi. For å oppnå dette, må Hydro tilby konkurransedyktige lønns- og godtgjørelsesspakker som er i tråd med det som er vanlig i relevante markeder. Hydro legger vekt på å være konkurransedyktig uten å være lønnsledende.

Godtgjørelsen til medlemmene av ELT består både faste og variable elementer. Ordningene for variabel godtgjørelse skal oppmuntre til atferd og handlinger som bidrar til å realisering av Hydros strategi, langsiktig verdiskapning for aksjonærene og til et bærekraftig samfunn. Retningslinjene er basert på Hydros globale prinsipper for godtgjørelse.

Godtgjørelses filosofi

Vår tilnærning til godtgjørelse

I Hydro tror vi det er medarbeidne som skaper selskapets suksess, og at verdiene vi skaper avhenger av den enkeltes bidrag.

Vi vil ha en arbeidsplass som er rettferdig for all, uavhengig av bakgrunn og personlige egenskaper.

Godtgjørelses prinsipper

Vår utforming av godtgjørelse

Konkurransedyktighet

Samlet godtgjørelse skal være i samsvar med det lokale markedet for å sikre konkurranseevne.

Resultatorientert

Samlet godtgjørelse skal styrke og oppmuntre til resultatorientert atferd, både på kort og lang sikt, og bidra til selskapet beholder kritisk kompetanse og ressurser.

Transparent

En beskrivelse av godtgjørelselementene skal være tilgjengelig for alle ansatte, og den enkelte medarbeider (og hans/hennes leder) skal ha en klar forståelse av den ansattes samlede godtgjørelse. Godtgjørelsen skal være basert på klare og konsistente kriterier med behørig hensyn til medarbeiderenes grunnleggende behov.

Helhetlig

Total godtgjørelse skal sees i et helhetlig perspektiv og bestå av en balansert blanding av økonomiske og ikke-økonomiske kompensasjonselementer, inkl. karrieremuligheter og andre typer anerkjennelse, som gir mulighet for differensiering, både umiddelbart og over tid.

Fundament for godtgjørelse

Vår godtgjørelsespraksis

I Hydro inngår alle kompensasjonselementer, både økonomiske og ikke-økonomiske, i det samlede godtgjørelsesbegrepet..

Summen av alle elementene skal bidra til å sikre en attraktiv samlet godtgjørelsespakke.

Godtgjørelsesstruktur

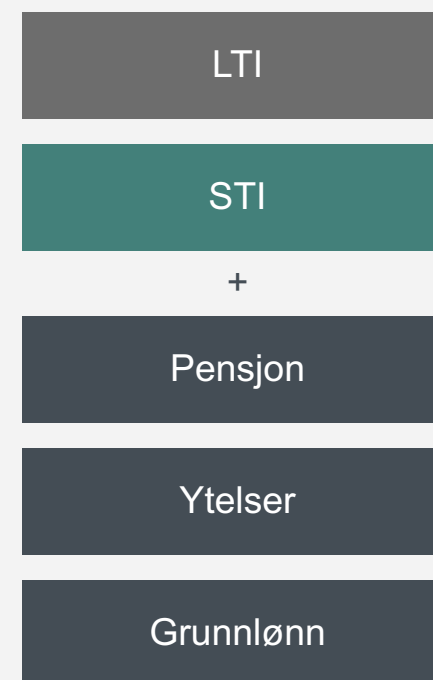
Godtgjørelsespakken som tilbys ledere i Hydro er utformet for å være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og for å tiltrekke selskapet dyktige ledere som kan realisere selskapets visjon og strategi. Godtgjørelsespakken er i samsvar med de lokale markedene lederne opererer i, aksjonærenes interesser og selskapets langsiktige verdiskaping. Pakken består av fire hovedelementer: grunnlønn, kortsiktig incentivordning (STI), langsiktig incentivordning (LTI), pensjon og ytelser.

Medlemmene av ELT mottar ikke vederlag for leder- eller styreroller i Hydros datterselskaper eller joint venture-selskaper.

Oversikt over de ulike godtgjørelseselementene som tilbys medlemmene av konsernledelsen i Hydros:

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.	Grunnlønnen til medlemmene av konsernledelsen blir vanligvis justert årlig i samsvar med lokale lønnsjustering for alle ansatte. For å ivareta konkurranseevnen, foretar Hydro jevnlig sammenligbare analyser av markedslønn for tilsvarende stillinger i relevante markeder.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.	Medlemmene av konsernledelsen deltar vanligvis i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys alle ansatte. Ytelsene består av bilgodtgjørelse i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som telefon, internet og osv.
Kortsiktig incentiv (STI)	Stimulere til adferd som skal bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre interessenter og bidra til bærekraftig samfunn.	Kontantbasert med en kvalifiseringsperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernskjef og andre i konsernledelsen er 25 % av grunnlønnen for medlemmer som kom inn i konsernledelsen på eller etter 1. januar 2024.
Langsiktig incentiv (LTI)	Støtte selskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde medlemmer av konsernledelsen og samordne ledelsens og aksjonærenes interesser gjennom aksjeeierskap.	Basert på resultater, der medlemmene av konsernledelsen må investere opptjent LTI-beløp i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år. Maksimalt potensial er 30 prosent av grunnlønn.
Aksjekjøpsplan for ansatte (ESPP)	Stimulere aksjeeierskap blant ansatte, inkludert konsernledelsen, for å bidra til sammenfallende interessene blant ansatte og aksjonærer.	Ansatte, inkludert medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt, kan kjøpe Hydro-aksjer verdt opptil 30 000 kroner med 50 prosent rabatt.

Godtgjørelse til ledende personer i Hydro



Variabel godtgjørelse

Fast godtgjørelse

Godtgjørelse til ledergruppen

Godtgjørelse til medlemmene av konsernledelsen i 2025

Godtgjørelse til konsernsjef

Eivind Kalleviks grunnlønn er 8 047 tusen kroner. Lønnen ble justert med 4,5 prosent i samsvar med rammen som er avtalt med fagforeningene i Norge. Kallevik mottok en total godtgjørelse på 15 060 tusen kroner. Fast godtgjørelse (utbetalt lønn og utbetaling av andre ytelser) utgjorde 71 prosent av Kalleviks totale godtgjørelse i 2025, mens variabel godtgjørelse (opptjent STI og LTI) utgjorde 29 prosent av den totale godtgjørelsen.

Andre medlemmer av ELT

For øvrige medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidsavtale økte den gjennomsnittlige grunnlønnen med 184 110 kroner (4,5 prosent) i 2025. Den gjennomsnittlige grunnlønnsøkningen for andre ansatte i Norge økte med 50 108 kroner (5,7 prosent) i 2025. Fast godtgjørelse for medlemmer av konsernledelsen utgjorde i gjennomsnitt 75 prosent av den totale godtgjørelsen, mens variable elementer utgjorde 25 prosent.

Se neste side for en detaljert oversikt over den totale godtgjørelsen for hvert medlem av konsernledelsen i 2025.



Samlet godtgjørelse

		Grunnlønn ²	Lønn utbetalt ³	Andre ytelse bet. r ⁴	Betalt pensjons- kompensasjon ⁵	Pensjonsytelser ⁶	STI opptjent ⁷	LTI opptjent ⁸	Samlet godtgjørelse ⁹	Andel fast ¹⁰	Andel variabel ¹¹
Eivind Kallevik¹²	2025	8 047	8 133	127	-	2 416	3 555	829	15 060	71 %	29 %
President og administrerende direktør	2024	7 700	6 817	110	21	2 764	2 187	1 717	13 616	71 %	29 %
Trond Olaf Christophersen¹³	2025	4 598	4 786	707	394	979	1 570	473	8 910	77 %	23 %
Konserndirektør og økonomidirektør	2024	4 400	4 033	105	396	1 760	1 111	1 053	8 458	74 %	26 %
Therese Rød Holm	2025	2 890	2 942	92	-	195	964	297	4 490	72 %	28 %
Konserndirektør kommunikasjon og	2024	2 766	2 820	99	-	172	710	692	4 493	69 %	31 %
Anne-Lene Midseim¹⁴	2025	3 494	3 599	96	117	1 700	1 193	360	7 064	78 %	22 %
Konserndirektør for samsvar, immaterielle rettigheter	2024	3 343	3 462	101	127	1 694	932	907	7 223	75 %	25 %
Hilde Vestheim Nordh	2025	3 211	3 315	96	345	552	1 096	330	5 735	75 %	25 %
Konserndirektør for personal og HMS	2024	3 073	3 188	94	349	532	832	811	5 806	72 %	28 %
Hanne K. Simensen¹⁵	2025	4 598	4 787	708	102	1 270	924	473	8 265	83 %	17 %
EVP Hydro Aluminium Metall	2024	4 400	3 025	70	72	1 397	479	743	5 786	79 %	21 %
John G. Thuestad¹⁶	2025	6 958	11 639	578	658	481	2 424	716	16 496	81 %	19 %
Konserndirektør for Bauksitt og Alumina	2024	6 658	10 845	430	632	477	2 120	1 758	16 262	76 %	24 %
Kari Thørud	2025	4 180	4 281	97	-	195	892	430	5 895	78 %	22 %
Konserndirektør vannkraft	2024	4 000	2 112	59	-	87	357	528	3 143	72 %	28 %
Paul Warton¹⁷	2025	7 914	9 941	936	423	137	4 792	808	17 037	67 %	33 %
EVP Hydro-ekstruderinger	2024	7 831	9 901	940	425	137	4 307	2 141	17 851	64 %	36 %

Individuelle vilkår

Pensjon

Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og i samsvar med lokal praksis. Medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidsavtale deltar vanligvis i Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning. Grunnlønn og bilgodtgjørelse er inkludert i grunnlaget for pensjonsopptjeningen.

Innskuddsbasert pensjonsordning

Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning er den eneste åpne tjenestepensjonsordningen i Hydros norske virksomheter. Alle nye ansatte, inkludert nye medlemmer av konsernledelsen, skal tilsluttes denne ordningen. Sparesatsen i innskuddsordningen er 7 prosent av pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G18 og 21 prosent av pensjongivende lønn mellom 7,1G og 12G. Det opptjenes ingen pensjonsrettigheter på den delen av lønn som overstiger 12G.

Lukkede pensjonsordninger

Noen av dagens medlemmer av konsernledelsen deltar i pensjonsordninger som er lukket for nye medlemmer. Dette gjelder følgende ordninger:

- Ytelsesbasert pensjonsordning: Denne pensjonsordningen ble lukket for nye medlemmer i 2010, og fra 2014 har kun daværende medlemmer på 52 år eller eldre fått muligheten til å fortsette i ordningen. Ansatte som ble overført fra en ytelsesbasert til en innskuddsbasert pensjonsordning, mottar en årlig kompensasjon for eventuelt beregnet tap i pensjonskapital ved fylte 67 år. Kompensasjonen er basert på pensjongivende lønn på overføringstidspunktet og justeres årlig med 2,5 prosent.
- Innskuddsbasert pensjonsordning for lønn over 12G: Hydros 12G-ordning ble lukket for nye medlemmer i 2016, men ansatte med lønn over 12G på tidspunktet har fått fortsette i ordningen. Dette gjaldt også medlemmer av ELT på tidspunktet ordningen ble lukket.

Ved intern rekruttering av ny medlemmer til konsernledelsen, og gitt at vedkommende er med i selskapets 12G-ordning, vil 12G-opptjeningen bli midlertidig lukket. Manglende opptjening i 12G-ordningen etter tiltredelse i konsernledelsen vil bli kompensert årlig med et beløp tilsvarende 20 prosent

av differansen mellom 12G og grunnlønn ved tiltredelse i konsernledelsen (begrenset oppad til 3,5 millioner kroner).

Opphør av ansettelsesforholdet

Medlemmene i ELT har normalt en oppsigelsestid på seks måneder. I oppsigelsesperioden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene, med forbehold om STI og LTI, som kan bortfalle i henhold til det enhver tid gjeldende regelverk for ordningene.

Ved opphør av ansettelsesforholdet etter initiativ fra selskapet, skal det aktuelle ELT-medlemmet normalt ha rett til seks måneders etterlønn, regnes fra dato for opphør av ansettelsesforholdet. Etterlønnen betales månedlig, og skal baseres på grunnlønn. Godtgjørelse eller annen inntekt som det uttredende ELT-medlemmet opptjener i løpet av 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. Retten til etterlønn gjelder heller ikke dersom det uttredende medlemmet av ELT har rett til uføretrygd, førtidspensjon eller alderspensjon.

Ansettelse på andre vilkår enn norske vilkår

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

Pensjonsstatus for medlemmer av konsernledelsen (ELT)

	Plan	Pensjonsopptjening over 12G	Kompensasjon for 12G-opptjening på vent	Kompensasjon for overføring fra DB* til DC*
Kallevik, Eivind	DC	Ja	Nei	Ja
Christophersen, Trond Olaf	DC	Midl. lukket	Ja	Ja
Holm, Therese Rød	DC	Nei	Nei	Nei
Midseim, Anne-Lene	DC	Ja	Nei	Ja
Nordh, Hilde V.	DC	Midl. lukket	Ja	Ja
Simensen, Hanne	DC	Midl. lukket	Ja	Ja
Thuestad, John G.	DC	Midl. lukket	Ja	Nei
Tørud, Kari	DC	Nei	Nei	Nei
Warton, Paul	DC (lokalt Storbritannia)	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt

* DC: innskuddsbasert, DB: ytelsesbasert



Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse i Hydro er utformet for å belønne prestasjoner og støtte den langsiktige verdiskapingen som er integrert i selskapets strategi. De variable ordningene skal motivere konsernledelsen (ELT) til å levere på resultatmål som er direkte knyttet til Hydros strategiske prioriteringer, og sikre samsvar mellom langsiktige ambisjoner og bærekraftige resultater.

Hydros reviderte strategiske agenda gjenspeiler et selskap vil drive lønnsom vekst og for å styrke Hydros posisjon innen bærekraft og i møte med geopolitiske endringer.

Variabel godtgjørelse i Hydro er strukturert for å forsterke denne strategiske retningen. Målene inneholder en balansert blanding av økonomiske, strategiske, klima- og ESG-relaterte mål som er avgjørende for å drive selskapets langsiktige agenda. Ved å knytte insentiver til disse prioriteringene oppmuntrer godtgjørelsesrammeverket til å forfølge vekstmuligheter innen resirkulering, gjennomføre et ambisiøst dekarboniserings- og teknologisk veikart, styrke Hydros konkurransevne og aktivt forme kundenes etterspørsel etter lavkarbonløsninger i aluminium.

De variable ordningene i Hydro vil støtte den langsiktige strategiske agendaen gjennom balanserte målstyringer av resultatmål knyttet til de ulike aspektene ved Hydros strategi. For å drive riktig atferd og skape de ønskede resultatene, skal ordningene være enkel og lett å forstå, med relevante, transparente, målbare og påvirkbare kriterier. I målsettingen bør de relevante kriteriene gjenspeile ytelse utover det som forventes.

Kortsiktig insentiv (STI)

STI er utformet for å motivere og belønne medlemmene av ELT for å levere sterke årlige resultater som støtter Hydros langsiktige strategi.

STI-planen for 2025 er kontantbasert med en opptjeningsperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen og øvrige medlemmer av ELT er 25 prosent av grunnlønnen for medlemmer som tiltrer ELT 1. januar 2024 eller senere. For en oversikt over maksimalt potensialel, se tabellen nedenfor.

Hanne K. Simensen og Kari Thørud, som begge begynte i ELT i 2024, har et maksimalt STI-potensial på 25 prosent av grunnlønnen sin.

STI-oversikt for medlemmer av ELT 31. desember 2025

Navn	Land	År med i ELT	Nåværende posisjon	Maksimal STI
Kallevik, Eivind	Norge	2013	President og administrerende	50%
Christophersen, Trond Olaf	Norge	2022	Konserndirektør og	40%
Holm, Therese Rød	Norge	2022	Konserndirektør for	40%
Midsheim, Anne-Lene	Norge	2015	Konserndirektør for	40%
Nordh, Hilde V.	Norge	2019	Konserndirektør for	40%
Simensen, Hanne	Norge	2024	Konserndirektør for	25%
Thuestad, John G.	Norge	2018	Konserndirektør for	40%
Tørud, Kari	Norge	2024	Konserndirektør for	25%
Warton, Paul	Storbritannia (Storbritannia)	2021	Konserndirektør for	75%

STI-plan

Det er ingen minimums- eller garantert bonus. Medlemmer av ELT med lokale kontrakter utenfor Norge kan ha andre bonuspotensialer. For øyeblikket gjelder dette Paul Warton, som er ansatt på lokale britiske vilkår med et bonuspotensial på 75 prosent.

- STI-planen består av tre komponenter:
- Finansielt mål
- Resultatmål knyttet til Hydros langsiktige strategi.
- Individuelle mål





Utbetaling i henhold til STI-planen er betinget av at selskapet har et positivt justert EBIT.

Finansielt mål

Justert RoaCE for STI-formål er basert på egenkapitalens markedsverdien. Dette avviker fra den justerte RoaCE som brukes til å måle resultatene for konsernet som helhet, og innenfor de ulike driftssegmentene, som er basert på egenkapitalens bokført verdi..

Det finansielle målet er å sikre at den årlige avkastningsgraden basert på markedsverdien av egenkapitalen er høyere enn det årlige interne avkastningskravet på 13 prosent. Det finansielle målet er i samsvar med Hydros prioritering om å sikre en avkastning som er høyere enn kapitalkostnaden.

Det finansielle målet vektet med 35 prosent. Opptjeningsprofilen er lineær mellom en terskelverdi på 5 prosent og et mål på 13 prosent ARoaCE, hvor en ARoaCE under 5 prosent tilsvarer 50 prosent inntjening og en ARoaCE på 13 prosent tilsvarer 100 prosent inntjening. ARoaCE over 13 prosent gir ikke ytterligere utbetalinger.

Finansielle mål		RoaCE				Vektgruppe /BA
		 Mennesker	 Planet	 Partnere	 Lønnsomhet	35%
Prestasjonsmål linket til Hydros ambisjoner	Gruppe og BA	Forebygging av alvorlige ulykker	Reduksjon av CO2-utslipp	Grønnere produkter	Forbedringsprogrammer	40 %/20 %
	Bauxite og Alumina	Medarbeiderstrategi	Natur	Leverandørhåndtering	Forbedringsprogram og kommersielle ambisjoner	20%
	Aluminium Metal	Medarbeiderstrategi	HalZero første metall	Kundetilfredshet	Vellykket gjennomføring av investeringer	
	Hydro Extrusions	Medarbeidere engasjement	Natur	Volumvekst over markedsvekst	Driftsforbedringer	
	Hydro Energi	Medarbeidere og organisasjon	Bærekraft	Risikostyring	Kommersiell	
Individuelle mål	Individuell	Samlet vurdering basert på konsern- og forretningsområdets spesifikke mål som støtter den langsiktige strategien for 2030				25%

Ytelsesmål

Den andre komponenten i STI-planen er knyttet til Hydros langsiktige strategi.

Resultatmålene er delt inn i fire kategorier: mennesker, planet, partnere og lønnsomhet. Resultatkriteriene er en blanding av økonomiske, operasjonelle, strategiske og organisatoriske mål som støtter Hydros langsiktige strategiske ambisjon.

Den langsiktige strategien og tilhørende ambisjoner samt oppnåelse av resultatmål for 2025 presenteres på de følgende sidene.

Resultatene måles både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. Resultatmålene på forretningsområdenivå er avledes fra målene for konsernet. Kriteriene for de enkelte årene vil gjenspeile kontinuerlig forbedring sammenlignet med utgangspunktet og vil øke fra år til år for å sikre at Hydro får gjennomført sin langsiktige ambisjon. De ulike målene vektet likt.

Hydro følger en rigid prosess når de årlige resultatmålene fastsettes for medlemmene av ELT. Prosessen starter etter den årlige strategi- og risikooppdateringen for å sikre samsvar med Hydros viktigste strategiske prioriteringer. Utvalgte mål på konsernnivå brytes ned til de ulike forretningsområdene og videre ned i organisasjonene. De endelige målene for året bestemmes gjennom en forretningsplanleggingsprosess som går nedenfra og opp, noe som sikrer tilstrekkelig ambisiøse mål som hele organisasjonen har eierskap til. Målsettingsprosessen går gjennom flere runder i ELT og medarbeider- og godtgjørelsesutvalget før målene presenteres for endelig beslutning av styret.

Konsernsjefen og konserndirektørene for konsernstabene måles på resultatmål på konsernnivå. Samlet vektningen er 40 prosent. Konserndirektører med forretningsområdeansvar måles både på resultatmål på konsernnivå og på spesifikke mål for sine respektive forretningsområder. Hver komponent vektet med 20 prosent, med en total vektning på 40 prosent.

Fra 2025 styrket STI sitt strategiske fokus, med fokus på færre mål med høyere vekt. Denne tilnærmingen sikrer at målene har en meningsfull innvirkning på kompensasjonen, samtidig som det sikrer at selskapet ikke mister oversikten over sine langsiktige ambisjoner.

Individuelle mål

De individuelle ytelseskriteriene har som mål å måle de individuelle prestasjonene til ELT-medlemmene innen områdene sikkerhet, lederskap og implementering av spesifikke strategiske initiativer innenfor konsernlederens funksjonsområde. Typiske mål kan knyttes til Hydros medarbeiderundersøkelse, etterfølgelsesplanlegging, porteføljestructur og teknologiutvikling, samt HMS-mål. De individuelle kriteriene, er tildelt en totalvekt på 25 prosent, inkluderer forretningssensitive mål og individuelle ytelsesmål som ikke er oppgitt i denne rapporten. Det gjøres en samlet vurdering for å avgjøre oppnåelsen av de individuelle målene. Maksimal måloppnåelse kan ikke overstige 100 prosent.

Hydro anvender STI-designet som beskrevet ovenfor for å følge opp og måle våre resultater og oppnåelser innenfor Hydros strategi. De følgende sidene beskriver hvordan strategien er innlemmet i STI-designet, støtter den langsiktige ambisjonen samt måler milepæler gjennom årlige mål.

Konsernets langsiktige ambisjon som støtter strategien for 2030



Drive lønnsom vekst innen resirkulering og ekstrudering for å styrke Hydros posisjon innen bærekraft og i møte med geopolitiske endringer



Skaler fornybar kraftproduksjon for å støtte Hydros konkurranseevne og posisjon innen lavkarbonaluminium



Gjennomføre vårt ambisiøse veikart for avkarbonisering og teknologi, og øke innsatsen for å bidra til en naturpositiv og rettferdig omstilling



Forme markedet for lavkarbonaluminium gjennom kommersielle partnerskap for å muliggjøre ytterligere investeringer i hele verdikjeden

Strategisk	Ytelsesmål	Mål og ambisjoner
 <p>Mennesker</p>	Antall dødsulykker	Null dødsulykker
	Totalt antall registrerbare skader	Null livsforandrende skader
	Like muligheter	30 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger, og 25 prosent kvinner i lederstillinger, innen 2030
 <p>Planet</p>	Totale klimagassutslipp	10 prosent reduksjon innen 2025 og 30 prosent innen 2030 sammenlignet med 2018-baselinen
	Andre utslipp (SO ₂ , NO _x og PM)	50 prosent reduksjon innen 2030 sammenlignet med 2017-baselinen
	Natur og biologisk mangfold	Ingen netto tap av prioritert biologisk mangfold i nye prosjekter og større endringer i eksisterende drift, og ingen netto tap av prioritert biologisk mangfold for bauksittgruven ved nedleggelse fra en basislinje i 2020
 <p>Lønnsomhet</p>	Justert RoaCE	Lønnsomhetsmål på > 10 prosent over syklusen
	Forbedringsprogram	6,5 milliarder kroner akkumulerte forbedringer innen 2030 mot 2024-baselinen
	Utbetalingsforhold	≥ 50 prosent av justert nettoinntekt over syklusen
 <p>Partnere</p>	Strategiske kundepartnerskap	Skape et betalende marked for grønnere aluminium gjennom partnerskap med viktige kunder
	Grønnere premier	Øk salget av Hydro CIRCAL og Hydro REDUXA for å realisere potensialet for grønnere premieinntekter
	Indirekte klimagassutslipp i Scope 3	30 prosent reduksjon av indirekte klimagassutslipp per tonn aluminium innen 2030 sammenlignet med 2018-baselinen

Flere detaljer beskrevet i avsnittet «Våre mål og ambisjoner» i årsrapporten for 2025.

Gruppens mål for 2025 støtter ambisjonene i 2030-strategien

Strategisk fokus	KPI-nummer	Definisjon	Mål 2025	 Drive lønnsom vekst innen resirkulering og ekstrudering for å styrke Hydros posisjon innen bærekraft og i møte med geopolitiske endringer	 Skaler fornybar kraftproduksjon for å støtte Hydros konkurransevne og posisjon innen lavkarbonaluminium	 Gjennomføre vårt ambisiøse veikart for avkarbonisering og teknologi, og øke innsatsen for å bidre til en naturpositiv og rettferdig o	 Forme markedet for lavkarbonaluminium gjennom kommersielle partnerskap for å muliggjøre ytterligere investeringer i hele verdikjeden
 Mennesker	1	Forebygging av alvorlige ulykker	Null HMS-hendelser innenfor definerte alvorlighetskategorier	●	●	●	●
	2	Medarbeideropplevelse	Inkludering og meg og min lederscore målt gjennom medarbeiderundersøkelse	●	●	●	●
 Planet	3	Klima	Nå målet om 30 % CO2-utslippsreduksjon innen 2030: Reduser Hydro-konsernets CO2-utslipp per tonn som planlagt i 2025	●	●	●	●
	4	Natur	1. Biodiversitet, oppnå målrettet rehabilitering av land innenfor det lovbestemte reservatet 2. Kg gjenvinnbart avfall per produksjonstonn	●		●	●
	5	Teknologiveikart	HalZero første metall	●		●	●
 Partnere	6	Kundeorientering	Netto promoter-poengsum	●			●
	7	Grønnere produkt	Totale inntekter fra up-charge	●		●	●
	8	Risikoredusering	GISTM-krav og menneskerettigheter i forsyningskjeden	●		●	●
 Lønnsomhet	9	Forbedringsprogram	Akkumulerte forbedringsmål i AM, B&A, HE, EN og GBS	●		●	●
	10	Vellykket gjennomføring av investeringer	Andel av investeringen som oppfylte målene for «vellykket gjennomføring»	●	●	●	●

STI-resultater 2025

Vi leverte en justert EBITDA på 28,9 milliarder kroner, og tilsvarende justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (ARoaCE) på 10,2 prosent, over målet vårt på 10 prosent over syklusen. Disse resultatene, under utfordrende markedsforhold, demonstrerer den underliggende styrken og robustheten til virksomheten vår. For å beregne STI og LTI for medlemmene av ELT brukes ARoaCE basert på markedsverdien av egenkapitalen. I 2025 var dette 8,3 prosent.

Forbedret inntjening gir konkurransedyktig avkastning til aksjonærene. Siden 2021 har vi utbetalt 37,6 milliarder kroner til aksjonærene, med et forslag om å utbetale ytterligere 5,9 milliarder kroner for 2025, som representerer 60 prosent av justert nettoinntekt.

Vi har gjort fremskritt med våre tiltak for ytelse og kapitaldisiplin. Forbedringsprogrammet som ble annonsert sent i 2024 ga forbedringer på 1,4 milliarder kroner i fjor, nesten en dobling av målet. Midtveis i året reduserte vi vår investeringsprognose for 2025 med 1,5 milliarder kroner for å tilpasse oss markedsrealitetene. Dette vil fortsette inn i 2026, noe som viser fleksibiliteten i vår strategi for å tilpasse veksttakten til markedsrealitetene. Vi har også effektivisert driften vår ved å fase ut batterier og hydrogen, noe som gjenspeiler vår proaktive tilnærming til utviklende markedsutfordringer.

I tillegg til å styrke kjernevirksomheten vår, har vi tatt noen vanskelige, men nødvendige beslutninger for å optimalisere arbeidsstyrken vår. Dette inkluderer omstrukturingsprosesser i ekstruderingsindustrien med reduksjoner i antall ansatte og et forslag om å stenge fem ekstruderingsanlegg i Europa i løpet av 2026. I tillegg gjennomførte vi en strategisk reduksjon i arbeidsstyrken der det totale antallet ansatte som har sluttet eller signert oppsigelsesavtaler er rundt 850. Disse prosessene er utfordrende og påvirker våre ansatte. De er imidlertid viktige skritt for å sikre at vi forblir robuste og ansvarlige i en verden i endring.

Gjennom disse overgangene er vi fortsatt forpliktet til å gjennomføre prosessene med forsiktighet, og sikre tett samarbeid med de ansattes representanter. Vi er fortsatt forpliktet til vår 2030-ambisjon om å være pionerer innen den grønne aluminiumsovergangen, drevet av fornybar energi. Vi er sikre på vår langsiktige retning, men erkjenner behovet for å justere tempoet og omfanget av våre vekstambisjoner i tråd med markedsutviklingen. Etter den årlige strategigjennomgangsprosessen bekreftet styret Hydros strategiske retning samtidig som de tydeliggjorde prioriteringer for å håndtere dette. Vår strategi hviler fortsatt på fire hovedpilarer:

- Drive lønnsom vekst innen resirkulering og ekstrudering
- Skalering i fornybar kraftproduksjon
- Følge et ambisiøst veikart for dekarbonisering og teknologi, og bidra til en naturpositiv og rettferdig overgang.
- Forme markedet for lavkarbonaluminium gjennom kommersielle partnerskap

I 2025 nådde vi viktige milepæler i hele verdikjeden vår, noe som gjorde oss godt posisjonert til å nå våre strategiske mål.

21,1 %

kvinner i lederstillinger

0

dødsulykker og livsforandrende hendelser

10,2 %

justert RoaCE

3,0

utbytte per aksje

1,4

milliarder kroner forbedringer

18,2

milliarder kroner justert nettogjeld

Resultatmål og oppnåelse - Gruppe



2025 markerte det første året under vår forenklede kortsiktige insentivstruktur (STI), introdusert som en del av fase 1 av vår insentivtransformasjon. Det nye designet er bygget på et bevisst strategisk skifte: færre mål med høyere vekt, som sikrer at hvert mål har meningsfull innvirkning samtidig som det støtter en mer transparent og balansert forbindelse til våre langsiktige ambisjoner. Vi styrket samsvaret på tvers av organisasjonen og muliggjorde en mer helhetlig måte å måle ytelse på. Alle fire fokusområdene, Mennesker, Planet, Partnere og lønnsomhet, ble oppnådd med 100 %, som vist i tabellen nedenfor. Denne delte suksessen gjenspeiler den kollektive innsatsen til hele organisasjonen og forsterker en samlet prestasjon på tvers av konsernledelsen.

Strategisk fokus	Ytelsesmål	Mål og ambisjoner	Prestasjon 2025
 Mennesker	Forebygging av alvorlige ulykker	Null alvorlige ulykker	Null dødsfall, livsendrende hendelser og alvorlige miljøulykker i løpet av 2025
 Planet	Oppnå reduksjon av CO2-utslipp	Reduser CO2 per tonn aluminium i tråd med målet	CO2-reduksjon oppnådd i henhold til målet, med en reduksjon på 18,7 % fra baseline
 Partnere	Grønnere produkter	Totale merinntekter i tråd med målet	Målet for grønnere premie oppnådd, med Hydro REDUXA-volumer på 470 kt og Hydro CIRCAL på 58 kt
 Lønnsomhet	Forbedringsprogrammer	6,5 milliarder kroner akkumulerte forbedringer innen 2030 mot 2024-baselinjen	Årsresultatet overgikk målet med 1,4 milliarder kroner i 2025



Resultatmål og oppnåelse - BA

Parallelt med den konsernomfattende redesignen markerte 2025 også et viktig skritt i å gi hvert forretningsområde mulighet til å skjerpe sitt strategiske fokus innenfor de fire kjernedimensjonene i strategien vår: Mennesker, planet, partnere og Lønnsomhet. Den forenklete STI-modellen støttet dette skiftet ved å redusere antallet KPI-er og øke vekten av hvert mål, noe som sikret at forretningsområdene kunne prioritere det som betyr mest for driften deres, samtidig som de bidro til den kollektive ambisjonen. Sammen forbedret disse fokuserte innsatsene på tvers av mennesker, planet, partnere og lønnsomhet ikke bare ytelsen på forretningsområdenivå, men bidro også betydelig til konsernets samlede prestasjoner, noe som understreker viktigheten av både felles retning og forretningsområdedrevet påvirkning. Resultatoppnåelsen per forretningsområde er 100 % for Bauxit og Energi og 75 % oppnåelse for Aluminium Metal og Extrusion.

Strategisk fokus	Forretningsområ	Ytelsesmål	Mål og ambisjoner	Prestasjon 2025
 Mennesker	Bauxit and Alumina	HR Strategisk fokus	Oppfyller 2 av 3 mål <ul style="list-style-type: none"> D&I oppnår 25 % kvinner i alle B&A-organisasjoner og 5,5 % med funksjonshemmede Lederutvikling med fokus på meg og leder og målt GPTW 2025 Implementer ET B&A-kulturprosjekt 	Nådde 2 av 3 mål
	Energi	Mennesker og organisasjon	<ul style="list-style-type: none"> Oppfylle 4 av 5 mål knyttet til personalstrategien innenfor områdene Vi vokser, Vi innoverer, Vi leder og Vi hører til 	Nådde 5 av 5 mål
	Aluminium Metal	Mennesker	<ul style="list-style-type: none"> Etablere og følge opp Hydro Monitor-handlingsplaner fra 1. kvartal 2025, etter Hydro Monitor i 3. kvartal 2024, mål på 90 % 	Nådde målet på 90 %
	Extrusion	Menneskers engasjement	<ul style="list-style-type: none"> Inklusjonsindeks, for undergruppe i ENA Meg og leder-indeks – spesialprosjekter i hele organisasjonen, med poengsum under 50 og årsverk over 50 	Nådde 2 av 2 mål
 Planet	Bauxit and Alumina	Natur	<ul style="list-style-type: none"> Biodiversitet - oppnådd mål for arealrehabilitering Reduser avfall til deponi i tråd med målet 	Nådde 2 av 2 mål
	Energi	Bærekraft	<ul style="list-style-type: none"> Målet er å oppfylle 4 av 5 delmål knyttet til implementering av bærekraft på tvers av energiagendaen og -rollene. 	Nådde 5 av 5 mål
	Aluminium Metal	HalZero første metall	<ul style="list-style-type: none"> Oppnå HalZero sitt første metall innen fjerde kvartal 2025 	Ikke oppnådd – utsatt til 1. kvartal 2026
	Extrusion	Natur	<ul style="list-style-type: none"> Reduser gjenvinnbart avfall som sendes til deponi 	Oppnådd



Resultatmål og oppnåelse - BA fortsetter

Strategisk fokus	Forretningsområ	Ytelsesmål	Mål og ambisjoner	Prestasjon 2025
 Lønnsomhet	Bauxit and Alumina	Forbedringsprogrammer	• Sum av operasjonelle og kommersielle mål mot referansenivået for 2024	Oppnådde forbedringer over målet
	Energi	Kommersiell	• Øke verdiskapingen fra kommersielle aktiviteter i tråd med målet.	Oppnådd over målet
	Aluminium Metal	Vellykket gjennomføring av investeringer	• Mål om å oppnå 3 av 4: Oppnå høy verdiskaping fra nylige strategiske investeringer, f.eks. Alumetal Synergies og opptrapping av Cassopolis	Oppnådde 3 av 4
	Extrusion	Driftsforbedringer	• Mål om å oppnå 2 av 3: Forbedring av ekstruderingskostnader per tonn, forbedring av nedetid og automatiseringsprosjekt	Oppnådde 2 av 3
 Partnere	Bauxit and Alumina	Leverandørhåndtering	• Forpliktelse til å adressere 90 % av funnene gjennom hele året	Oppnådd på 95 %
	Energi	Risikostyring	• Mål om å oppnå 2 av 2 aktiviteter for å bygge risiko-/samsvarsbevissthet og antikorrupsjon	Oppnådde 2 av 2
	Aluminium Metal	Kundetilfredshet	• Netto promotorpoengsum årlig gjennomsnitt	Oppnådd
	Extrusion	Volumvekst over markedet	• Oppnå målrettet markedsandel i 3 av 4 forretningsenheter	Ikke oppnådd, 2 av 4 mål oppnådd



Resultater for konsernsjefen for 2025

STI-ytelseskomponent	Ytelsesmål	Relativ vektning	Maksimal ytelse	Maksimal tildeling	Total STI %	STI opptjent
Finansielt mål	RoaCE	35 %	100 %	1 408 138	70,3 %	989 921
Resultatmål	Mennesker	10 %			100 %	
	Planet	10 %			100 %	
	Partner	10 %			100 %	
	Lønnsomhet	10 %			100 %	
		40 %	100 %	1 609 300	100 %	1 609 300
Individuelle mål	Sikkerhet, lederskap, gjennomføring av strategi	25 %	100 %	1 005 813	95 %	955 522
Total		100 %		4 023 250	88,4 %	3 554 743

Individuelt mål 2025: vurdering av konsernsjefens resultater

Styret har vurdert konsernsjefens individuelle prestasjon for 2025 til 95 % av det maksimale målet. Dette sterke resultatet gjenspeiler konsernsjefens effektive lederskap i et år med økt geopolitisk spenning og fortsatt markedsvolatilitet.

Konsernsjefen har sørget for tydelig strategisk retning og robusthet i organisasjonen, skjerpet prioriteringene innenfor Hydros 2030-ambisjon, samtidig som tempo og omfang er tilpasset markedsforsholdene. Målrrettede forbedringsinitiativer og disiplinerte kostnadstiltak, inkludert omstrukturering i Extrusions og optimalisering av funksjonærer, ble utført med forsiktighet og i nært samarbeid med ansattes representanter. Styret fremhever også konsernsjefens fortsatte engasjement for sikkerhet, der Hydro oppnådde de laveste TRI- og HRI-nivåene noensinne, noe som forsterket et sterkt operasjonelt fundament. Til tross for et krevende eksternt miljø, leverte konsernsjefen solid fremgang på tvers av Hydros fire strategiske søyler, inkludert styrking av vekstagendaen for resirkulering og Extrusions, fremme av fornybar kraft, akselerering av dekarboniseringsinitiativer og forming av markedets etterspørsel etter lavkarbonaluminium.

Resultater for medlemmer av konsernledelsen 2025

Konserndirektører forretningsområder

STI-ytelseskomponent	Ytelsesmål	Relativ vektning	Bauksitt og Alumina	Energi	Aluminiummetal I	Ekstruderinger
Finansielt mål	RoaCE	35 %	70,3 %	70,3 %	70,3 %	70,3 %
Resultatmål	CEO socrecard	20 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	BA-scorecard	20 %	100 %	100 %	75 %	75 %
Total		75 %	64,6 %	64,6 %	59,6 %	59,6 %
STI opptjent			988 328	675 122	685 174	142 345

Konserndirektører for konsernstaber

STI-ytelseskomponent	Ytelsesmål	Relativ vektning	Finansdirektør	Juridisk og samsvarsregler	Mennesker og HMS	Kommunikasjon
Finansielt mål	RoaCE	35 %	70,3 %	70,3 %	70,3 %	70,3 %
Resultatmål	CEO socrecard	40 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total		75 %	64,6 %	64,6 %	64,6 %	64,6 %
STI opptjent			1 188 241	902 842	829 838	746 834

Alle konserndirektører

STI-ytelseskomponent	Relativ vektning	Maksimal ytelse	Maksimal tildeling	Total STI %	STI opptjent
Individuelle mål	25 %	100 %	3 160 682	79,2 %	2 504 826

Konsersjefens kompensasjon knyttet til ESG-mål og -prestasjoner

For å gi åpenhet gir tabellen nedenfor en oversikt over målene i Group 2025 STI-planen som støtter ESG-agendaen. Tidligere har ESG-mål vært integrert i de fire P-ene (People, Planet, Partners og Profit).

I 2025 kunne konsersjefen tjene opptil tilsvarende 19,2 % av sin årlige grunnlønn basert på å oppnå disse målene, med en faktisk avkastning på 19 %. Ved å gjøre ESG mer synlig enn før, viser Hydro sin støtte til bærekraftig utvikling, åpenhet og ansvarlighet i driften. Denne forpliktelsen gjenspeiler Hydros dedikasjon til å håndtere miljømessige, sosiale og styringsmessige spørsmål, og sørge for at deres forretningspraksis bidrar positivt til det globale samfunnet.

Konsernmål for 2025 knyttet til ESG	Maksimal årlig bonus i % av grunnlønn	Oppnådd bonus i % av grunnlønn
Miljø	12,1 %	12,0 %
Natur	2,1 %	2,0 %
Klima	5,0 %	5,0 %
Grønnere produkter	5,0 %	5,0 %
Sosial	5,0 %	5,0 %
Null dødsulykker	5,0 %	5,0 %
Styring	2,1 %	2,1 %
GISTM og menneskerettigheter i	2,1 %	2,1 %
Total	19,2 %	19,0 %

Konsersjefen tjente 19 % av grunnlønnen sin basert på resultat knyttet til ESG-mål for 2025.

Langsiktig insentivordning (LTI)

Formålet med Hydros LTI-plan for medlemmer av ELT er å støtte selskapets strategiske mål som sikrer tilfredsstillende avkastning over tid.

LTI-ordningen er aksjebasert og består av en prestasjonsperiode før tildeling og en obligatorisk bindingsperiode etter. Maksimal potensial i LTI-ordningen er 30 prosent av grunnlønnen for alle medlemmer av ELT. Styret avgjør årlig om LTI-ordningen skal være i kraft og hvem som skal inviteres til å delta. Normal praksis er at alle medlemmer av ELT deltar. Den årlige LTI-tildelingen avhenger av oppnåelsen av to prestasjonsmål, som begge vektet med 50 prosent. I tillegg er utbetaling i henhold til LTI-ordningen betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

LTI-prestasjonsmål

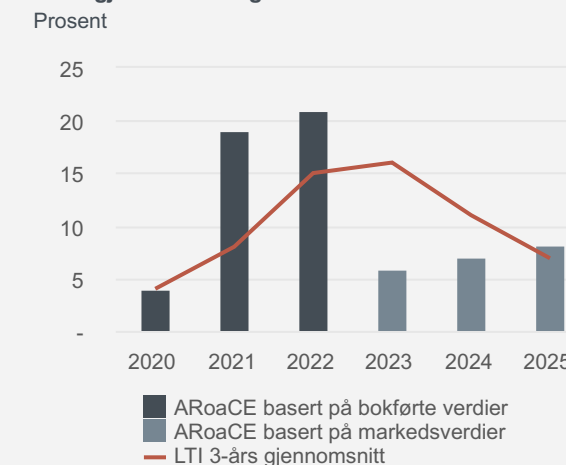
- Gjennomsnittet av Hydros ARoACE beregnet over en treårsperiode (planåret og to foregående år) måles mot Hydros interne mål på 10 prosent over konjunktursyklusen. Fra 2023 har ARoACE i LTI-planen vært basert på markedsverdien av egenkapitalen.
- Hydros årlige totalavkastning til aksjonærene over en treårsperiode, målt mot tilsvarende avkastning for utvalgte sammenlignbare selskaper. Resultatet måles som forskjellen i prosentpoeng (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR-resultatet for de utvalgte sammenlignbare selskapene. En bonus vil bli tildelt dersom Hydro oppnår et TSR-resultat som, målt mot de utvalgte sammenlignbare selskapene, faller i intervallet mellom -5 og 10 pp (eller over).

Deltakerne i LTI-ordningen er forpliktet til å investere det opptjente LTI-beløpet (netto etter fradrag av beregnet marginalsatt) i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år.

Konsersjefens kompensasjon knyttet til ESG



3-års gjennomsnittlig ARoACE



Medlemmer av ELT som forlater Hydro-konsernet på eget initiativ eller som følge av oppsigelse eller avskjedigelse fra selskapet, må ved fratreden tilbakebetale et beløp til selskapet tilsvarende verdien av aksjene som ikke oppfyller treårskravet, justert for skatt (gevinst eller tap) på differansen mellom aksjenes opprinnelige verdi og aksjenes verdi ved fratreden.

LTI-resultater for 2025

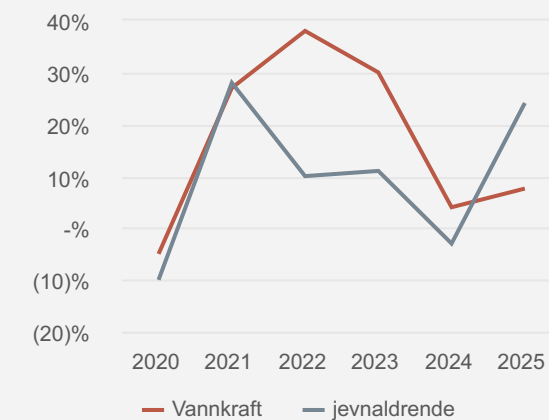
I perioden 2016–2022 ble ARoaCE beregnet basert på bokført verdi av egenkapital, mens den fra 2023 har blitt beregnet basert på markedsverdi av egenkapital.

For å beregne gjennomsnittlig ARoaCE for perioden 2023 til 2025, vil de nominelle resultatene for de respektive årene (2023: 5,46 %, 2024: 6,9 % og 2025: 8,3 %) bli brukt. Hydros gjennomsnittlige ARoaCE er dermed 6,9 %, som sammenlignet med målet på 10 prosent gir en måloppnåelse på 68,7 prosent.

Hydros totalavkastning økte med 7,6 % i perioden fra 2023 til 2025, mens det vektede gjennomsnittet av totalavkastning for de utvalgte sammenlignbare selskapene økte med 24,1 % i samme periode. Dette tilsvarer en forskjell på -16,5 prosentpoeng, som er under terskelen på -5 prosentpoeng, og dermed gir en måloppnåelse på 0 %.

Total måloppnåelse på LTI-plankomponenten var 34,3 %, noe som ga en total LTI-tildeling på 10,3 % av grunnlønnen for konsernsjefen og de andre medlemmene av ELT.

Total aksjonæravkastning (TSR) over 3 år, annualisert
Prosent



Revidert struktur for langsiktige insentivordninger (LTI) – Gyldig fra tildeling i 2027

I 2025 besluttet Hydro å redesigne den langsiktige insentivordningen (LTI) for ledergruppen (ELT) for å styrke koblingen mellom lønn, langsiktig verdiskaping og aksjonæravkastning. Den oppdaterte utformingen vil bli presentert for godkjenning på den ordinære generalforsamlingen i mai 2026, og den reviderte LTI-ordningen vil bli implementert fra og med tildelingen i 2027, forutsatt at aksjonærenes godkjenning innhentes.

Den nye strukturen erstatter den tidligere LTI-ordningen som var basert på historisk resultat, med en fremtidsrettet aksjeordning (LTI).

Etter godkjenning på generalforsamlingen vil ELT-medlemmer motta årlige prestasjonsaksjer tilsvarende 30 % av grunnlønnen. Aksjene vil opptjenes etter en treårig prestasjonsperiode, betinget av langsiktig prestasjonsoppnåelse.

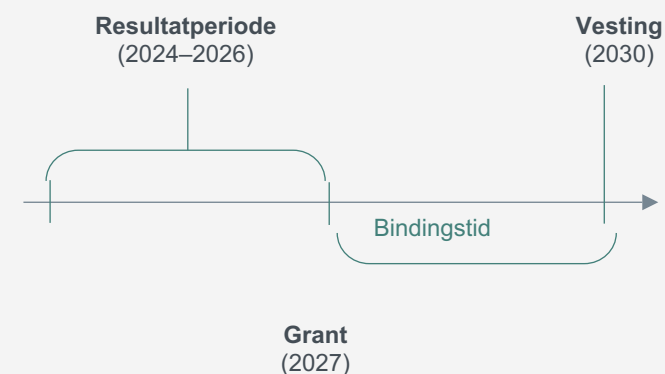
Prestasjonsmål

Prestasjonsmål	Vekt
Total aksjonæravkastning (TSR) vs sammenligningsgruppe	50 %
Justert Avkastning på kapitalgevinst	50 %

Den reviderte LTI-strukturen er utformet for å styrke samsvaret mellom lederinsentiver og langsiktig verdiskaping for aksjonærene ved å sikre at belønninger er direkte knyttet til vedvarende ytelse over tid. Endringene forbedrer også åpenheten og forutsigbarheten for investorer, og gir et tydeligere overblikk over hvordan langsiktige kompensasjonsutfall bestemmes. I tillegg støtter den oppdaterte utformingen Hydros ambisjon om å holde seg i tråd med utviklende europeiske forventninger til styring og tilbakemeldinger fra fullmaktsrådgivere, noe som gjenspeiler en forpliktelse til

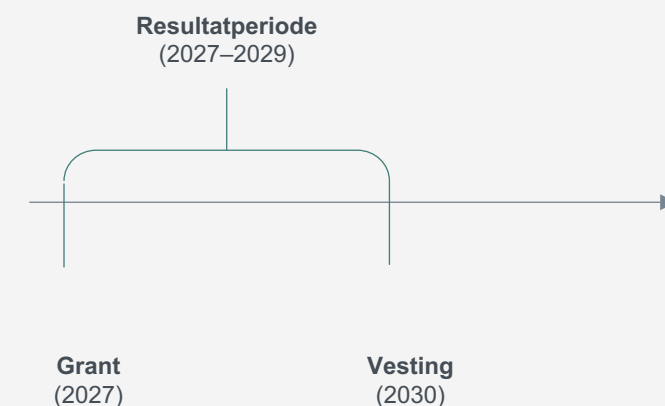
ansvarlig og markedstilpasset godtgjørelsespraksis. Ved å gå over til en fremtidsrettet prestasjonsaksjeordning forsterker det reviderte LTI-rammeverket selskapets fokus på langsiktig verdiskaping og strategiske ytelsesdrivere.

Illustrasjon av gjeldende LTI-plan



Grant justeres for tidligere resultater, og nettoverdien brukes til å kjøpe aksjer med en eierperiode på tre år.

Illustrasjon av revidert LTI-plan



Grant tilsvarer 30 % av årslønnen, Vesting vil være betinget av resultater i den kommende ytelsesperioden

Ytterligere detaljer om den reviderte LTI-planen vil bli presentert i den reviderte godtgjørelsespolitikken som ble presentert på generalforsamlingen 7. mai 2026.

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Spesifikasjon av planen	Resultatperiode ¹⁹	Dato for tildeling av LTI-aksjer	Utløp av bindingsperioden	Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
				Antall aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1 januar i rapporteringsåret)	Antall tildelte aksjer (underlagt bindingstid) ²⁰	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregningstidspunktet	Antall aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Antall aksjer (underlagt bindingstid) per 31. desember i
Kallevik, Eivind, konsernsjef								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	23 384	13 507	66,86	2 674	34 217
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	11 157	12 227	56,48	-	23 384
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	7 457	8 483	77,24	4 783	11 157
LTI-plan 2021	2019–2021	01/04/22	01/04/25	9 594	2 674	88,03	4 811	7 457
LTI-plan 2020	2018–2020	01/04/21	01/04/24	16 088	-	N/A	6 494	9 594
LTI-plan 2019	2017–2019	01/04/20	01/04/23	19 527	4 783	29,62	8 222	16 088
Christoffersen, Trond Olaf, konserndirektør og finansdirektør								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	10 167	8 287	66,86	-	18 454
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	1 056	9 111	56,48	-	10 167
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	-	1 056	77,24	-	1 056
Holm, Therese Rød, konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	8 604	5 447	66,86	-	14 051
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	1 277	7 327	56,48	-	8 604
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	-	1 277	77,24	-	1 277
Midseim, Anne-Lene, konserndirektør for samsvar, immaterielle rettigheter og juridisk direktør								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	16 894	7 133	66,86	1 897	22 130
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	8 036	8 858	56,48	-	16 894
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	5 348	6 139	77,24	3 451	8 036
LTI-plan 2021	2019–2021	01/04/22	01/04/25	6 957	1 897	88,03	3 506	5 348
LTI-plan 2020	2018–2020	01/04/21	01/04/24	11 688	-	N/A	4 731	6 957
LTI-plan 2019	2017–2019	01/04/20	01/04/23	14 808	3 451	29,62	6 571	11 688

Spesifikasjon av planen	Resultatperiode19	Dato for tildeling av LTI-aksjer	Utløp av bindingsperioden	Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
				Antall aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1 januar i rapporteringsåret)t	Antall tildelte aksjer (underlagt bindingstid)20	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregningstidspunktet	Antall aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Antall aksjer (underlagt bindingstid) per 31. desember i
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HMS								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	15552	6 382	66,86	1 741	21 093
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	7 411	8 141	56,48	-	15 552
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	2 929	5 670	77,24	1 188	7 411
LTI-plan 2021	2019–2021	01/04/22	01/04/25	1 188	1 741	88,03	-	2 929
LTI-plan 2020	2018–2020	01/04/21	01/04/24	1 188	-	N/A	-	1 188
LTI-plan 2019	2017–2019	01/04/20	01/04/23	-	1 188	29,62	-	1 188
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	-	5 849	66,86	-	5 849
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Did not participate						
Thuestad, John, konserndirektør for Bauksitt og Alumina								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	34 107	13 828	66,86	4 078	43 857
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	16 392	17 715	56,48	-	34 107
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	11 497	12 314	77,24	7 419	16 392
LTI-plan 2021	2019–2021	01/04/22	01/04/25	11 817	4 078	88,03	4 398	11 497
LTI-plan 2020	2018–2020	01/04/21	01/04/24	11 817	-	N/A	-	11 817
LTI-plan 2019	2017–2019	01/04/20	01/04/23	4 398	7 419	29,62	-	11 817
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	-	4 154	66,86	-	4 154
LTI-plan 2023	2021–2023	Did not participate						
Warton, Paul, konserndirektør for hydroekstruderte løsninger								
LTI-plan 2024	2022–2024	01/04/25	01/04/28	36 198	16 840	66,86	3 838	49 200
LTI-plan 2023	2021–2023	01/04/24	01/04/27	16 431	19 767	56,48	-	36 198
LTI-plan 2022	2020–2022	01/03/23	01/03/26	3 838	12 593	77,24	-	16 431
LTI-plan 2021	2019–2021	01/04/22	01/04/25	-	3 838	88,03	-	3 838

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Tabellen på forrige side viser antall aksjer tildelt i LTI-planen for medlemmene i ELT i perioden 2019 til 2024.

Tilbakebetaling av kompensasjon

Selskapet kan helt eller delvis kreve tilbake, annullere eller trekke STI som er utestående eller allerede betalt og/eller bundne eller frigitte LTI-tildelinger som er foretatt, til medlemmer av konsernledelsen, ved tjenestefeil eller i ond tro fra medlemmet av konsernledelsen (inkludert, men ikke begrenset til, vesentlig brudd på forpliktelser og brudd på Hydros Code of Conduct eller andre etiske retningslinjer, regler eller standarder, eller gjeldende lov eller forskrift), eller hvis STI og/eller LTI tildeles, gis, opptjenes eller utbetales basert på regnskap som viser seg å inneholde vesentlig feilinformasjon, eller på annen måte basert på informasjon som senere viser seg å være uriktig. Håndheving av tilbakebetalingskrav er underlagt lokal lovgivning, men utelukker ikke at Hydro også kan kreve erstatning for tap i henhold til erstatningsrettslige regler, og det påvirkes heller ikke av at mottakeren har sluttet i Hydro konsernet

Hydro fremmet ingen krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2025.

Aksjeeierskap

Tabellen «Aksjeeierskap» viser antall aksjer eid av medlemmene i ELT per 31. desember 2025. Tabellen inkluderer aksjer tildelt gjennom LTI-ordningen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjekjøpsprogram for ansatte, og aksjer kjøpt privat på annen måte, inkludert aksjer eid av nærstående parter.

Aksjeeierskap som en prosentandel av grunnlønn viser verdien av aksjene basert på aksjekursen ved årets slutt, sammenlignet med grunnlønnen i 2025.

Konsernsjefen eide 111 605 Hydro-aksjer per 31. desember 2025. Aksjene hadde en samlet verdi på 8 727 511 kroner, som tilsvarer omtrent 108 prosent av den årlige grunnlønnen. Det totale antallet aksjer eid av andre ELT-medlemmer per 31. desember 2025 var 320 054, med en samlet verdi på 25 028 233 kroner. Dette tilsvarer omtrent 66 prosent av den totale årlige grunnlønnen for andre ELT-medlemmer.

Navn	Antall aksjer ²²	Aksjeeierskap som prosent av grunnlønn ²³
Kallevik, Eivind, konsernsjef	111 605	108 %
Christophersen, Trond Olaf, konserndirektør og finansdirektør	23 659	40 %
Holm, Therese Rød, konserndirektør kommunikasjon og	14 540	38 %
Midseim, Anne-Lene, konserndirektør for samsvar, immaterielle	58 899	132 %
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HMS	51 043	124 %
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal	6 664	11 %
Thuestad, John, konserndirektør for Bauksitt og Alumina	107 445	121 %
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy	4 799	9 %
Warton, Paul, konserndirektør for hydroekstrudering	53 038	52 %

Styrets godtgjørelse

Godtgjørelse til styremedlemmene består av styrehonorar og reisegodtgjørelse. Medlemmene av styrets to utvalg, revisjonsutvalget og mederabider- og godtgjørelsesutvalget, mottar et fast årshonorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Reisegodtgjørelse utbetales til styremedlemmer som bor utenfor Norge og er til stede på møtene med et beløp på 42 900 kroner (2024: 37 100 kroner) per møte. Årshonorarene er basert på en anbefaling fra

Selskapets valgkomité (retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelige på Hydro.com). Styremedlemmene mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Styremedlemmer valgt blant de ansatte er inkludert i selskapets generelle årlige kortsiktige insentivprogram for alle ansatte. Pensjonsinnskudd og feriepenger betales ikke på styremedlemmenes honorarer.

		Styrehonorarer	Revisjonsutvalget	Medarbeider- og	Reisekompensasjon	Total kompensasjon	Antall Hydro aksjer ²⁴
Rune Bjerke²⁵	2025	1 018		149		1 167	26 700
	2024	766	129	-	-	895	26 700
	2023	460	-	100	-	560	20 500
	2022	421	48	65	-	534	20 500
	2021	373	140	-	-	513	20 500
	2020	194	73	-	-	267	15 000
Kristin Fejerskov Kragseth²⁶	2025	536		112		648	1 200
	2024	463	-	106	-	569	1 200
	2023	403	-	100	-	503	1 200
	2022	247	-	62	-	308	700
	2021	N/A	-	-	-	-	-
Marianne Wiinholt²⁷	2025	469	271		283	1 023	-
	2024	424	256	-	223	903	-
	2023	403	232	-	162	796	-
	2022	386	222	-	186	794	-
	2021	373	215	-	120	708	-
	2020	362	175	-	23	560	-

		Styrehonorarer	Revisjonsutvalget	Medarbeider- og	Reisekompensasjon	Total kompensasjon	Antall Hydro aksjerr24
Philip Graham New28	2025	469	177		283	929	1 598
	2024	424	167	-	260	851	1 598
	2023	403	82	-	226	711	799
	2022	247	-	-	186	433	-
	2021	N/A	-	-	-	-	-
Espen Gundersen28	2025	469	177			646	10 000
	2024	275	108	-	-	383	10 000
	2023	N/A	-	-	-	-	-
Jane Toogood	2025	469			246	715	1 000
	2024	275	-	-	185	460	-
Kim Wahl29	2025	301	-		-	301	40 000
	2024	NA	-		-	-	-
Arve Baade30,31	2025	469		112		581	6 995
	2024	424	-	106	-	530	6 771
	2023	403	-	100	-	503	6 506
	2022	386	-	52	-	438	6 118
	2021	373	-	-	-	373	5 778
	2020	362	-	-	-	362	5 130
Bjørn Petter Moxnes27,30	2025	469	177			646	1 217
	2024	424	167	-	-	591	993
	2023	403	151	-	-	554	728
	2022	247	79	-	-	326	340
	2021	N/A	-	-	-	-	-
Margunn Sundve30	2025	469				469	1 486
	2024	424	-	-	-	424	1 262
	2023	403	-	-	-	403	997
	2022	247	-	-	-	247	609
	2021	N/A	-	-	-	-	-

		Styrehonorarer	Revisjonsutvalget	medarbeider- og	Reisekompensasjon	Total kompensasjon	Antall Hydro aksjerr24
Ellen Merete Olstad29,30	2025	314		-		314	6 380
	2024	NA		-			
Peter Kukielski32	2025	168			111	279	8 000
	2024	424	-	-	260	684	8 000
	2023	403	69	-	162	633	8 000
	2022	386	93	-	248	726	8 000
	2021	373	-	-	-	373	3 000
	2020	362	-	-	23	385	-
Torleif Sand30,32	2025	155				155	1
	2024	424				424	1
	2023	403	-	-	-	403	1
	2022	247	-	-	-	247	1
	2021	N/A	-	-	-	-	-

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



KPMG AS
P.O. Box 7000, N-0306 Oslo
Dronning Eufemias gate 6A
0191 Oslo

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

To the General Meeting of Norsk Hydro ASA

Independent auditor's assurance report on report on salary and other remuneration to directors

Opinion

We have performed an assurance engagement to obtain reasonable assurance that Norsk Hydro ASA's report on salary and other remuneration to directors (the remuneration report) for the financial year ended 31 December 2025 has been prepared in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

In our opinion, the remuneration report has been prepared, in all material respects, in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

Board of Directors' Responsibilities

The board of directors is responsible for the preparation of the remuneration report and that it contains the information required in section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation and for such internal control as the board of directors determines is necessary for the preparation of a remuneration report that is free from material misstatements, whether due to fraud or error.

Our Independence and Quality Management

We are independent of the company as required by laws and regulations and the International Ethics Standards Board for Accountants' Code of International Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code), and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements. We apply the International Standard on Quality Management (ISQM) 1 «Quality Management for Firms that Perform Audits or

Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements», and accordingly, maintain a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Auditor's Responsibilities

Our responsibility is to express an opinion on whether the remuneration report contains the information required in section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation and that the information in the remuneration report is free from material misstatements. We conducted our work in accordance with the International Standard for Assurance Engagements (ISAE) 3000 – «Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information».

We obtained an understanding of the remuneration policy approved by the general meeting. Our procedures included obtaining an understanding of the internal control relevant to the preparation of the remuneration report in order to design procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the Company's internal control. Further we performed procedures to ensure completeness and accuracy of the information provided in the remuneration report, including whether it contains the information required by the law and accompanying regulation. We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Oslo, 12 February 2026
KPMG AS

Monica Hansen
State Authorised Public Accountant

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo
Årendal
Bergen
Drammen
Hamar

Kristiansand
Stavanger
Trondheim
Tynset

Vedlegg

Lønnsutvikling og selskapets resultater

Tabellene nedenfor viser den årlige endringen i godtgjørelse til medlemmene av ELT i perioden 2019–2024. For konsistens og sammenlignbarhet er godtgjørelse kun oppgitt for årene de aktuelle personene hadde disse stillingene. For utvalgte resultatmål for selskapet er både finansielle og ikke-finansielle resultatmål inkludert for å gi et helhetlig bilde av hvordan Hydro har prestert de siste fem årene. For detaljer om godtgjørelsestall og selskapets resultattall fra tidligere år, se de respektive Hydro-årsrapportene.

ELT-godtgjørelse 2020–2025

	2025		2024		2023		2022		2021		2020	
	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring
Kallevik, Eivind, konsernsjef												
Total godtgjørelse	15 060	11 %	13 615	39 %	9 782	30 %	7 513	(6)%	7 989	40 %	5 687	(18)%
Grunnlønn	8 047	4,5 %	7 700	76 %	4 376	5 %	4 152	9 %	3 796	3 %	3 685	- %
STI	3 555	63,0 %	2 187	103 %	1 080	(20)%	1 345	(3)%	1 382	- %	-	(100)%
LTI	829	(51,7)%	1 717	31 %	1 313	5 %	1 246	178 %	488	- %	-	-
Christoffersen, Trond Olaf, konserndirektør og finansdirektør												
Total godtgjørelse	8 910	5,3 %	8 458	32 %	6 431	312 %	1 562	- %	-	- %	-	- %
Grunnlønn	4 598	4,5 %	4 400	35 %	3 261	5 %	3 100	- %	-	- %	-	- %
STI	1 570	41,3 %	1 111	40 %	791	368 %	169	- %	-	- %	-	- %
LTI	473	55,0 %	1 053	8 %	978	531 %	155	- %	-	- %	-	- %
Holm, Therese Rød, konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt												
Total godtgjørelse	4 490	(0,1)%	4 493	5 %	4 279	289 %	1 101	- %	-	- %	-	- %
Grunnlønn	2 890	4,5 %	2 766	5 %	2 623	5 %	2 500	- %	-	- %	-	- %
STI	964	35,7 %	710	16 %	610	203 %	201	- %	-	- %	-	- %
LTI	297	(57,0)%	692	(12)%	787	319 %	188	- %	-	- %	-	- %

	2025		2024		2023		2022		2021		2020	
	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring
Midseim, Anne-Lene, konserndirektør for samsvar, immaterielle rettigheter og												
Total godtgjørelse	7 064	(3,3)%	7 223	3 %	6 979	22 %	5 714	- %	5 711	42 %	4 019	(18)%
Grunnlønn	3 494	4,5 %	3 343	5 %	3 170	5 %	3 005	12 %	2 693	3 %	2 614	- %
STI	1 193	28,0 %	932	21 %	769	(23)%	998	2 %	980	- %	-	(100)%
LTI	360	(60,3)%	907	(5)%	951	5 %	902	184 %	318	- %	-	(100)%
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HMS												
Total godtgjørelse	5 735	(1,2)%	5 806	5 %	5 540	5 %	5 291	14 %	4 661	35 %	3 448	(25)%
Grunnlønn	3 211	4,5 %	3 073	5 %	2 914	5 %	2 775	12 %	2 472	3 %	2 400	- %
STI	1 096	31,8 %	832	20 %	692	(23)%	894	4 %	863	- %	-	(100)%
LTI	330	(59,3)%	811	(7)%	874	5 %	833	186 %	291	- %	-	(100)%
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal												
Total godtgjørelse	8 265	42,8 %	5 786	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
Grunnlønn	4 598	4,5 %	4 400	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
STI	924	92,9 %	479	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
LTI	473	(36,3)%	743	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
Thuestad, John G., konserndirektør for Bauksitt og Alumina												
Total godtgjørelse	16 496	1,4 %	16 261	13 %	14 421	5 %	13 759	9 %	12 592	31 %	9 640	(17)%
Grunnlønn	6 958	4,5 %	6 658	5 %	6 341	5 %	6 027	(18)%	7 386	8 %	6 810	7 %
STI	2 424	14,3 %	2 120	40 %	1 517	(26)%	2 054	(8)%	2 237	- %	-	(100)%
LTI	716	(59,2)%	1 758	(8)%	1 902	5 %	1 808	165 %	682	- %	-	(100)%
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy												
Total godtgjørelse	5 895	87,6 %	3 142	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
Grunnlønn	4 180	4,5 %	4 000	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
STI	892	149,9 %	357	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
LTI	430	(18,5)%	528	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
Paul Warton, konserndirektør for hydroekstrudering												
Total godtgjørelse	17 037	(4,6)%	17 850	10 %	16 165	6 %	15 190	13 %	13 432	- %	-	- %
Grunnlønn	7 914	1,1 %	7 831	10 %	7 149	16 %	6 160	(18)%	7 513	- %	-	- %
STI	4 792	11,3 %	4 307	30 %	3 307	(17)%	3 975	7 %	3 723	- %	-	- %
LTI	808	(62,2)%	2 141	1 %	2 123	15 %	1 849	188 %	642	- %	-	- %

Styregodtgjørelse, faste honorarer

	2025		2024		2023		2022		2021		2020	
	kNOK	% Change	kNOK	% Change	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring
Styreleder	1 018	10,6 %	920	15,0 %	800	9 %	731	3 %	707	3 %	686	- %
Nestleder i styret	536	10,7 %	484	5,0 %	460	4 %	441	3 %	426	3 %	413	- %
Styremedlem	469	10,6 %	424	5,0 %	403	5 %	386	3 %	373	3 %	362	- %

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte³³

	2025		2024		2023		2022		2021		2020	
	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring	tNOK	% Endring
Samlet godtgjørelse ³⁴	1 184	11,3 %	1 064	15 %	928	8 %	861	6 %	813	3 %	793	2 %
Grunnlønn ³⁵	819	0,01 %	814	7 %	763	8 %	706	5 %	671	3 %	650	3 %
STI ³⁶	67	0,08 %	62	2 %	61	5 %	58	30 %	45	7 %	42	(2)%

Selskapets resultater³⁷

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Justert EBITDA, millioner	28 889	26 318	22 258	39 664	28 010	13 106
Justert RoaCE, %	10.2%	9 %	7 %	22 %	19 %	4 %
Justert resultat per aksje (EPS) fra videreført virksomhet, NOK	5,02	4,5	4,26	10,7	6,77	1,32
Justert nettoresultat fra videreført virksomhet, mNOK	11 155	9 278	7 835	23 145	14 905	2 848

Resirkulering³⁸

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Resirkulert forbruksavfall	496	451	444	321	335	104
Resirkulert forbruksavfall	1 021	771	812	963	1 018	317
Totalt resirkulert metall	1 516	1 222	1 256	1 285	1 353	421

Samfunnsinvesteringer⁴²

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Samfunnsinvesteringer	127	75	48	51	30	42
Veldedige donasjoner og sponsoravtaler	49	50	48	25	25	14
TerPaz fredshus	338	175	27	179		
Totalt samfunnsinvesteringer,	514	300	123	255	55	56

Samlet antall registrerte personskader, fraværsskader, dødsulykker og sykefravær³⁹

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Totalt antall registrerbare	162	196	237	227	296	224
Ansatte	122	131	174	186	251	188
Entreprenører	40	65	63	41	45	36
Total registrerbar skaderate (TRI) ⁴⁰	1,8	2,0	2,4	2,4	3,3	2,7
Ansatte	2,0	2,2	2,8	2,9	3,9	3,0
Entreprenører	1,2	1,7	1,7	1,3	1,8	1,7
Fraværsskader (LTI)	82	110	128	115	155	119
Ansatte	61	75	95	90	125	102
Entreprenører	21	35	33	25	30	17
Fraværsskader (LTI) ⁴¹	0,9	1,1	1,3	1,2	1,7	1,4
Ansatte	1,0	1,2	1,6	1,4	1,9	1,6
Entreprenører	0,6	0,9	0,9	0,8	1,2	0,8
Totalt antall dødsulykker	-	1,0	1,0	-	-	-
Ansatte	-	-	-	-	-	-
Entreprenører	-	1,0	1,0	-	-	-
Sykefravær, prosent	3,3 %	3,3 %	3,5 %	4,1 %	3,8 %	4,2 %
Sykefravær, Norge	4,5 %	4,4 %	4,2 %	5,8 %	4,9 %	4,5 %
Kvinner	6,1 %	5,2 %	4,8 %	7,1 %	5,7 %	5,3 %
Menn	3,9 %	4,1 %	4,0 %	5,4 %	4,7 %	4,5 %

Notater

1. Beløp i tusen kroner. Lønnsbeløp i andre valutaer enn NOK vil bli konvertert til NOK med den årlige gjennomsnittlige valutakursen for opptjeningsåret for helårsmedlemmer i ledergruppen (ELT), og den gjennomsnittlige valutakursen beregnet forholdsmessig i forhold til tjenestetiden i ELT for medlemmer som går inn i eller ut av ELT i opptjeningsåret. Konvertering av beløp i andre valutaer enn NOK knyttet til variabel lønn (kortsiktig insentiv (STI) og langsiktig insentiv (LTI)) vil bli foretatt i henhold til valutakursen på den siste norske bankdagen i opptjeningsåret. Alle valutakurser som publisert av Norges Bank. I 2025 var det bare Paul Warton som hadde lønnelementer som kunne konverteres til NOK fra en utenlandsk valuta (i Wartons tilfelle britiske pund).
2. Nominell årlig grunnlønn per 31. desember 2025.
3. «Utbetalt lønn» er lønnsbeløpet som ble utbetalt til personen i 2025 (inkludert feriepenges).
4. «Andre utbetalte ytelser» inkluderer summen av alle andre kontant- og ikke-kontantrelaterte ytelser mottatt av personen i 2025, inkludert, men ikke begrenset til, den skattepliktige delen av forsikringspremier, diettgodtgjørelse, bil- og kilometergodtgjørelse og elektroniske kommunikasjonsartikler.
5. «Utbetalt pensjonskompensasjon» inkluderer beløp utbetalt for å kompensere for, der det er aktuelt, (i) fremtidig pensjonsunderskudd estimert på tidspunktet for overgangen fra Hydros ytelsesbaserte pensjonsordning til innskuddsbasert ordning i tråd med en ordning som gjelder for alle berørte ansatte i Norge; og (ii) 12G-inntekt (G er grunnbeløpet i folketrygden i Norge) som settes på vent mens man tjenestegjør i ELT.
6. «Pensjonsytelser» inkluderer den estimerte endringen i verdien av definerte pensjonsytelser og gjenspeiler både effekten av å opptjene et ekstra års pensjonsytelse og justeringen til nåverdien av tidligere opptjente pensjonsrettigheter (renteelementet). Den beregnes som endringen i de definerte ytelsesforpliktelsene (DBO) beregnet med stabile forutsetninger.
7. «Opptjent STI» er det kortsiktige insentivbeløpet (årlig bonus) opptjent i 2025 basert på ytelse som medlem av ELT.
8. «Opptjent langsiktig insentiv» er brutto (før skatt) langsiktig insentivbeløp opptjent i 2025 basert på ytelse som medlem av ELT, noe som resulterer i at LTI-aksjer tildeles (basert på beløp etter skatt) i det påfølgende året.
9. «Total godtgjørelse» oppsummerer utbetalt lønn, andre ytelser, utbetalt pensjonskompensasjon, pensjonsytelser, opptjent STI og opptjent LTI.
10. «Fast del» er summen av utbetalt lønn, andre utbetalte ytelser, utbetalt kompensasjonspensjon og pensjonsytelser som prosentandel av total godtgjørelse.
11. «Variabel andel» er summen av opptjent STI og opptjent LTI som prosentandel av total godtgjørelse.
12. Kallevik er aktivt medlem av Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning for pensjonsgivende lønn over 12G. Den årlige avkastningen på ytelser opptjent under denne ordningen er knyttet til en portefølje av investeringer som svinger med markedsutviklingen. Slike svingninger kan påvirke antallet som presenteres som pensjoner betydelig fra ett år til et annet. I 2025 var den årlige avkastningen på porteføljen positiv, men lavere avkastning enn i 2024, noe som resulterte i reduserte ytelser opptjent av individene med en tilsvarende reduksjon i pensjonsforpliktelser for Hydro.
13. De andre ytelsene som utbetales for Christophersen inkluderer utbetalt utsatt langtidforsikring opptjent før han begynte i ELT. Utbetalingen er basert på prestasjonsåret 2021, satt inn i en bonusbank i 2022 og utbetalt i 2025.
14. Midseim er et aktivt medlem av Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning for pensjonsgivende lønn over 12G. Den årlige avkastningen på ytelser opptjent under denne ordningen er knyttet til en portefølje av investeringer som svinger med markedsutviklingen. Slike svingninger kan påvirke antallet som presenteres som pensjoner betydelig fra ett år til et annet. I 2025 var den årlige avkastningen på porteføljen positiv, men lavere avkastning enn i 2024. I tillegg ble Midseim-grunnlaget for pensjonsberegning justert, noe som resulterte i stabile ytelser opptjent av individene med tilsvarende stabile pensjonsforpliktelser for Hydro.
15. De andre ytelsene som utbetales for Simensen inkluderer utbetalt utsatt langtidforsikring opptjent før tiltredelse i ELT. Utbetalingen er basert på prestasjonsåret 2021, satt inn i en bonusbank i 2022 og utbetalt i 2025.
16. Thuestads tidligere opptjeningsavtale som var inngått over en periode på 60 måneder utløp 31. mai 2023 og ble erstattet med en ny 12-måneders avtale fra 1. august 2023 (til 31. juli 2024). Denne ble erstattet med en ny avtale fra 1. august 2024 (til 31. juli 2025). Thuestad mottok 2 500 tusen kroner under den nye avtalen. Dette beløpet er inkludert i «Utbetalt lønn» i tabellen.
17. I 2025 var Wartons nominelle bruttolønn hjemmefra 578 550 GBP, som er omregnet til 7 852 138 NOK. Warton har et STI-potensial på 75 prosent av grunnlønnen, i tråd med det britiske markedet. Ettersom Warton mottar godtgjørelsen sin i GBP, vil valutakursen påvirke beløpene ved omregning til NOK.

18. «G» tilsvarer grunnbeløpet i folketrygden i Norge, som per 1. mai 2025 utgjør 130 160 kroner.
19. Se avsnittet om Langsiktige insentiver (LTI) for en beskrivelse av resultatmål og resultatperiode.
20. I 2020 ga administrerende direktør og de andre medlemmene av daværende CMB (nå ELT) avkall på variabel lønn (STI og LTI) og eventuelle lønnsjusteringer. Følgelig ble ingen LTI-aksjer tildelt i 2021.
21. Gjennomsnittet av sluttkursene for Hydro-aksjen på Oslo Børs på den sjette til tiende handelsdagen etter, og inkludert, dagen for publiseringen av selskapets årsresultat for 2025. Aksjekursen beregnes og bekrefte av selskapets eksterne revisor.
22. Antall aksjer i Hydro eid per 31. desember 2025. I tillegg til aksjer eid direkte av det respektive medlemmet av ELT, inkluderer antall aksjer eid av nærstående parter (dvs. definerte familie- og/eller kontrollerte enheter).
23. Verdien av aksjeposten basert på sluttkursen på Hydro-aksjen på siste handelsdag i 2025 på Oslo Børs (78,2 kroner) i prosent av grunnlønn per 31. desember 2025.
24. Antall aksjer i Hydro eid per 31. desember 2025 av styremedlemmer (eller antall aksjer eid per datoen personen trakk seg fra styret). I tillegg til aksjer eid direkte av det respektive styremedlemmet, inkluderer antall aksjer eid av nærstående parter (dvs. definerte familie- og/eller kontrollerte enheter).
25. Styreleder og leder av styrets personal- og kompensasjonskomité.
26. Nestleder i styret og medlem av styrets personal- og kompensasjonskomité.
27. Leder av styrets revisjonskomité.
28. Medlem av styrets revisjonskomité.
29. Nytt styremedlem fra 9. mai 2025.
30. Ansattrepresentant i styret valgt av de ansatte i samsvar med norsk selskapslovgivning. Representanten mottar dermed også vanlig lønn, naturalytelser og pensjonsytelser som ikke er inkludert i tabellen «Styregodtgjørelse».
31. Medlem av styrets personal- og kompensasjonskomité.
32. Trakk seg som styremedlem fra 9. mai 2025.
33. Fast ansatte per 1. november 2025, på norsk lønningsliste (ekskl. medlemmer av ELT). 12-måneders rullerende fra 31. oktober 2024 til 1. november 2025
34. Totallønn, faste godtgjørelser, feriepenge og bonus (STI), utbetalt i 2025, delt på antall lønnede årsverk (heltidsekvivalenter) per 1. desember 2025. 12-måneders rullerende fra 31. oktober 2024 til 1. november 2025. Fra 2024 inkluderer tallene feriepenge, noe som ikke var tilfelle tidligere.
35. Summen av alle nominelle grunnlønninger per 1. november 2025, delt på antall årsverk per 1. november 2025 (inkludert 12-måneders rullerende lønn).
36. Total bonus (STI) utbetalt i 2025, delt på antall ansatte som er kvalifisert for bonus (STI).
37. Informasjon om de økonomiske tallene nedenfor finnes i Hydros årsrapport. Definisjonene av resultatmål (dvs. justert EBITDA, Justert resultat og ROACE) har blitt endret i løpet av femårsperioden med begrenset innvirkning og presenteres på en rapportert basis. Beløp referert til i Hydros økonomiske rapportering som «Justert» ble referert til som «Underliggende» i 2019.
38. Beløpet for 2023 er justert sammenlignet med 2023-rapporten på grunn av en endring i beregningsmetoden. Samme metode er brukt for 2023 og 2024 i denne rapporten. Gjenvinningsdata fra Hydro Extrusions ble konsolidert i tabellen for første gang i 2021, noe som gjør at resultatene for 2021 ikke er direkte sammenlignbare med data fra tidligere år.
39. Tallene inkluderer avvirket virksomhet.
40. Antall registrerbare skader per million arbeidstimer.
41. Antall fraværsskader per million arbeidstimer.
42. Hydro Extrusions ble inkludert i de rapporterte tallene fra og med 2021.

Norsk Hydro ASA
NO-0240 Oslo
Norge

T +47 22 53 81 00
www.hydro.com

© Hydro 2026

Hydro er et ledende aluminium- og fornybar energiselskap som er forpliktet til en bærekraftig fremtid. Vårt formål er å skape mer levedyktige samfunn ved å utvikle naturressurser til produkter og løsninger på innovative og effektive måter.