

Norsk Hydro ASAs retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer



Introduksjon

Norsk Hydro ASAs («Hydro» eller «Selskapet») retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer («Policy») beskriver de styrende prinsippene for godtgjørelse til styremedlemmene («styret») og medlemmer av konsernledelsen («ELT»). Ledelsen («ELT») består av konserndirektør («CEO»), konserndirektørene for forretningsområdene og konserndirektørene for konsernstabsområdene.

Policyen er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a, forskrift om retningslinjer og redegjørelse for godtgjørelse til ledende ansatte og regnskapsloven § 7-31b.

Med forbehold om godkjenning på den ordinære generalforsamlingen («GF») 7. mai 2026, erstatter denne policyen den tidligere godtgjørelsespolicyen som ble godkjent på generalforsamlingen 7. mai 2024. Policyen trer i kraft fra 1. januar 2027. En endringslogg med informasjon om de vesentlige endringene i den nye policyen finnes i vedlegget.

Formål og prinsipper

Formålet med Hydros policy er å tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen for å styre selskapet bærekraftig og i henhold til den langsiktige strategien. For å gjøre dette må Hydro tilby konkurransedyktige lønninger og kompensasjonspakker som er i tråd med det som er vanlig i relevante markeder. Hydro har imidlertid som mål å være konkurransedyktig uten å være markedsledende.

Kompensasjonen for ELT-medlemmer inkluderer både faste og variable elementer. De variable lønnsplanene er utformet for å oppmuntre til atferd og handlinger som bidrar til å oppnå Hydros strategi, øke langsiktig verdi for aksjonærene og bidra til et bærekraftig samfunn. Policyen er basert på Hydros godtgjøringsfilosofi, godtgjøringsprinsipper og vårt fundament for godtgjørelse.

Godtgjøringsfilosofi

Vår tilnærming til godtgjørelse

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

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

Godtgjøringsprinsipper

Vår utforming av godtgjørelse

Konkurransedyktig

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 at selskapet beholder kritisk kompetanse og ressurser.

Transparent

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

Helhetlig

Samlet godtgjørelse skal ses i helhetlig perspektiv og bestå av en balansert blanding av økonomiske og ikke-økonomiske komponenter, inkl. karrieremuligheter, som gir mulighet for differensiering, både umiddelbart og over tid.

Fundament for godtgjørelse

Vår godtgjøringspraksis

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

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

I tillegg til å overholde lovfestede krav og beste praksis generelt, inkluderer retningslinjene følgende elementer:

- Samlet godtgjørelse skal være på et nivå som tiltrekker og beholder ønsket kompetanse, dvs. godtgjørelsen må være konkurransedyktig, men ikke markedsledende;
- Det skal ta hensyn til forskjeller mellom godtgjørelse til ledende personer og øvrige ansatte ved vurdering av endringer i godtgjørelsesordninger og -nivåer;
- Årlig lønnsjustering for medlemmer av ELT skal blant annet vurderes basert på de generelle lønnsjusteringene i relevante markeder, inkludert lønnsjusteringer for Hydro-ansatte;
- Årlige lønnsjusteringer for ELT skal evalueres ved bruk av både nominelle (NOK) og prosentvise perspektiver for å sikre rettferdige, konkurransedyktige og velbalanserte resultater.
- Undersøkelser og benchmarking brukes for å sikre konkurransedyktighet i Hydros kompensasjonsnivåer. For å sikre et relevant sammenligningsgrunnlag vurderes blant annet følgende faktorer:
 - et tilstrekkelig antall selskaper (børsnotert) som gjenspeiler Hydros størrelse, kompleksitet og geografiske tilstedeværelse, samt sammensetningen av ELT,
 - utenlandske selskaper når det er behov for å tiltrekke og beholde ekspertise utenfor det norske ledermarkedet;
- For å sikre et konkurransedyktig godtgjørelsesnivå til enhver tid, kan avvikling eller reduksjon i godtgjørelseselementer kompenseres gjennom en økning i andre godtgjørelseselementer, eller ved å la eksisterende deltakere forbli i den nåværende ordningen slik at den reviderte ordningen kun gjelder for ansatte som tiltrer etter implementeringsdatoen.

I enkelttilfeller der det er behov for å beholde kritisk ekspertise, kan godtgjørelsen justeres uavhengig av den årlige lønnsjusteringen, dvs. utenfor syklus.

Godtgjørelse til styret

Styremedlemmene mottar et fast honorar som fastsettes av generalforsamlingen årlig. Medlemmer av styrets to utvalg, revisjonsutvalget og medarbeider- og godtgjørelsesutvalget, mottar et fast årshonorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret.

Det utbetales en fast reisegodtgjørelse (per møte) til styremedlemmer som bor utenfor Norge og er til stede på møtene. Reiseutgifter for medlemmer bosatt i Norge godtgjøres etter regning.

Godtgjørelsen til styremedlemmene og de to utvalgene, samt den faste reisegodtgjørelsen, er basert på en anbefaling fra selskapets valgkomité (retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelige på [Hydro.com](https://www.hydro.com)).

Generalforsamlingen kan bestemme at styremedlemmer kan bli pålagt å bruke deler av godtgjørelsen sin til å erverve aksjer i selskapet.

Styremedlemmene mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Styremedlemmer valgt blant de ansatte er inkludert i selskapets generelle årlige kortsiktige insentivprogram for alle ansatte.

Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger på styremedlemmenes honorar.



Godtgjørelse til konsernledelsen

Struktur

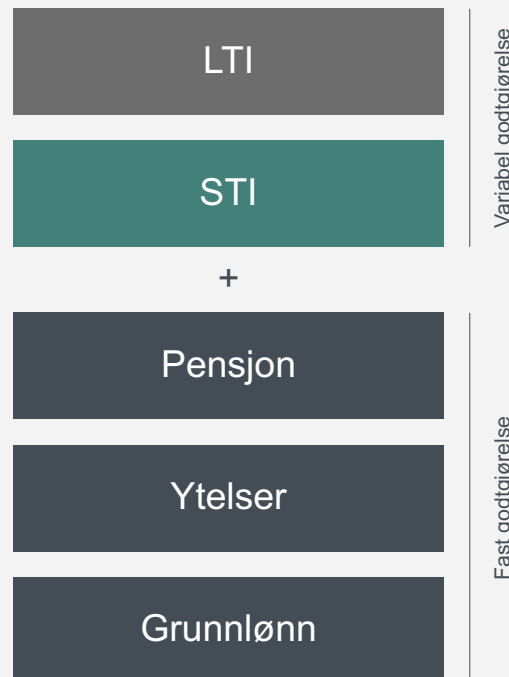
Godtgjørelse til medlemmene av konsernledelsen (ELT) består av både faste og variable elementer. Fast godtgjørelse inkluderer grunnlønn, ytelser og pensjon. Variabel godtgjørelse består av en kortsiktig og langsiktig insentivordning. I tillegg tilbyr selskapet en aksjekjøpsplan for ansatte (ESPP) til alle ansatte med norske kontrakter, inkludert medlemmer av ELT.

Medlemmer av ELT mottar ikke godtgjørelse for leder- eller styreverv i selskapets datterselskaper eller samarbeidende selskaper (f.eks. joint ventures).

En kort beskrivelse av de ulike elementene som tilbys medlemmene av ELT er gitt nedenfor.

Element	Hensikt	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 henhold til det lokale lønnsjusteringsrammeverket for alle ansatte. Hydro sammenligner jevnlig lønnsnivåene til ELT gjennom benchmarkanalyser av markedslønn for lignende stillinger i relevante markeder for å sikre konkurransedyktighet i markedet.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.	Generelt sett deltar medlemmer av ELT i den innskuddsbaserte ordningen som tilbys alle ansatte. Ytelsene inkluderer bil- og kilometergodtgjørelse i tillegg til arbeidsrelaterte fordeler som telefon, internett osv.
Kortsiktig insentiv (STI)	Stimulere adferd som vil bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskapning for våre aksjonærer og bidra til et bærekraftig samfunn	Kontantbasert med en optjeningsperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for medlemmene av ELT, inkludert konsernsjef, er 25 % av grunnlønnen. For medlemmer som ble med i ELT før 1. januar 2024, se STI-teksten på side 8.
Langsiktig insentiv (LTI)	Støtte selskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde konsernledelsen og sørge for at ledelsens interesser samsvarer med aksjonærenes gjennom aksjeeierskap.	Medlemmer av ELT deltar i selskapets Performance Share Plan (PSP). Maksimumspotensialet for medlemmer av ELT er 30 % av grunnlønnen.
Aksjekjøpsplan for ansatte (ESPP)	Fremme aksjeeierskap blant ansatte, inkludert ELT, for å samkjøre interesser med aksjonærenes.	Ansatte, inkludert ELT-medlemmer på norske kontrakt, kan, underlagt visse prestasjonskriterier, kjøpe Hydro-aksjer verdt opptil 30 000 kroner med 50 % rabatt.

Ledergodtgjørelse i Hydro



Grunnlønn

Grunnlønnen er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen som gis til medlemmer av ELT. Grunnlønnen til medlemmene av ELT skal gjenspeile kompleksiteten og ansvaret i deres roller og deres bidrag, kvalifikasjoner, erfaring og lønnsnivåer i aktuelle markeder.

Grunnlønnen blir vurdert årlig i Hydros globale lønnsjusteringsprosess. Generelt vil lønnsjusteringene for medlemmene av ELT følge resultatene av de årlige lønnsforhandlingene mellom Hydro og dets norske arbeidstakerorganisasjoner, eller, der det er aktuelt, relevante utenlandske arbeidstakerorganisasjoner for ELT-medlemmer med internasjonale kontrakter. Ekstraordinære lønnsjusteringer kan forekomme dersom benchmarkanalyser bekrefter at justeringen er nødvendig for å sikre konkurranseevne i det relevante markedet.

Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse skal være knyttet til resultater. De variable godtgjørelsesplanene skal motivere medlemmene av ELT til å oppnå resultatmål som er knyttet til selskapets langsiktige strategi og bærekraft.

Selskapets strategiske agenda om å «gire om for å gripe muligheter i en ny virkelighet» legger grunnlaget for å posisjonere selskapet som en robust og lønnsom industriell leder basert på innovasjon og bærekraft.

Hydro er fortsatt forpliktet til vår ambisjon for 2030 om å være pioner i det grønne skiftet for aluminium, drevet av fornybar energi. Vi har tillit til 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 av 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

Variabel godtgjørelse i Hydro er utformet for å belønne resultater og støtte den langsiktige verdiskapingen som er integrert i selskapets strategi. De variable lønnsplanene skal motivere ELT til å levere på resultatmål som er direkte knyttet til Hydros strategiske prioriteringer, og sikre samsvar mellom lederskapstiltak, langsiktige ambisjoner og bærekraftige resultater. Hydros raffinerte strategiske agenda gjenspeiler et selskap som akselererer tempoet for å gripe muligheter i et utviklende geopolitisk og grønt omstillingslandskap. Bygger på Hydros styrker som et fornybardrevet, integrert aluminiumselskap

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

For å fremme riktig atferd og skape ønskede resultater, skal planutformingen 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-planen er kontantbasert med en prestasjonsperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Formålet med STI-planen er å belønne kortsiktige resultater på forhåndsdefinerte mål som er i tråd med Hydros langsiktige strategi.

Maksimal bonuspotensial i STI-planen for medlemmer av ELT med en norsk arbeidsavtale som tiltrer ELT 1. januar 2024 eller senere, er 25 % av grunnlønn.

Medlemmer av ELT med norsk ansettelseskontrakt som ble ansatt i ELT før 1. januar 2024, vil beholde bonuspotensialet for sine respektive stillinger og eventuelle andre stillinger i ELT som de senere måtte bli ansatt i (horisontalt eller lateralt), dvs. 50 % for konsernsjef og 40 % for andre medlemmer av ELT, så lenge de er medlemmer av ELT. Behovet for å beholde kritisk kompetanse og bevare kontinuitet i ELT begrunner dette avviket fra policyen.

Utforming av kortsiktig insentivplan (STI)

Kortsiktige insentivordninger (STI-ordning) er utformet for å styrke samsvaret mellom våre strategiske ambisjoner, operasjonell gjennomføring og individuelle bidrag på tvers av organisasjonen. Ved å knytte årlige belønninger direkte til økonomisk mål, strategisk fremgang og personlig innvirkning, sikrer STI-rammeverket at konsernsjef og medlemmer av ELT jobber mot felles mål, samtidig som de anerkjenner de differensierte ansvarsområdene og prioriteringene i de ulike forretningsområdene.

STI-planen er bygget på tre like viktige komponenter: Finansielle mål, resultatmål og individuelle mål. Sammen skaper disse elementene en balansert og transparent insentivstruktur som driver både resultater på tvers av selskapet og individuelt ansvar.

Finansielle mål (35 %)

Den finansielle komponenten gir en klar og målbar kobling til selskapets samlede økonomiske ytelse. Som en fast del av STI-muligheten sikrer den at lønnsom vekst, kontantdisiplin og effektiv drift forblir sentrale drivere for belønningsutfall.

For konsernsjef og konserndirektører for konsernstabsområdene måles den finansielle komponenten på konsernets frie kontantstrøm (Free cash flow, FCF), noe som sikrer samsvar med konsernomfattende økonomiske prioriteringer og selskapets totale verdiskaping. For konserndirektører for forretningsområdene (BA) måles den finansielle komponenten på FCF innenfor deres egen BA, noe som forsterker direkte ansvarlighet for forretningsområdets ytelse og operasjonell levering.

Prestasjonsmål (40 %)

Resultatmålene gjenspeiler våre strategiske prioriteringer på tvers av de fire dimensjonene Mennesker, Planet, Partner og Lønnsomhet. Disse målene forsterker vår forpliktelse til å levere bærekraftig verdi og fremgang på områder som er avgjørende for langsiktig suksess.

Konsernsjefen og konserndirektørene for konsernstabsområdene måles basert på ytelseskriterier på konsernnivå. Ytelseskriteriene vektes med 40 % av STI-potensialet. Vekten fordeles likt (10 % hver) på tvers av de fire strategiske kategoriene: Menneske, Planet, Partner og Lønnsomhet, noe som sikrer et omfattende fokus på konsernomfattende ambisjoner.

Konserndirektørenes EVP-er måles både på ytelseskriterier på gruppenivå og på spesifikke ytelseskriterier på BA-nivå. Vekting er 20 % på gruppenivå så vel som på BA-nivå, med en totalvekt på 40 %.

Denne strukturen sikrer en balansert vektlegging av bedriftsomfattende påvirkning og lokal forretningsytelse.


Individuelle mål (25 %)

Den individuelle ytelseskomponenten måler individuell ytelse til ELT-medlemmene innen områdene sikkerhet, lederskap og gjennomføring av spesifikke strategiske initiativer i deres respektive funksjonsområder.

Den individuelle komponenten anerkjenner det unike bidraget hvert medlem av ELT gir til å levere på vår felles strategi og driftsprioriteringer.

STI-struktur

Denne figuren oppsummerer strukturen til STI-planen i Hydro med resultatmål og vektning. Utbetaling under STI-planen er betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

Finansielle mål	Fri kontantstrøm på konsern eller BA				Vektgruppe/BA 35%
Kategorier	 Mennesker	 Planet	 Partnere	 Lønnsomhet	
Prestasjonsmål	ETT gruppemål i hver kategori				40 %/20 %
	Gruppe/BA				
	Bauxit og Alumina				20%
	Aluminium Metall				
	Extrusion				
	Energi				
	BA-spesifikt menneske-mål	BA-spesifikt Planet-mål	BA-spesifikke partnermål	BA-spesifikt lønnsomhetsmål	
Individuelle mål	Individuell	Samlet vurdering basert på konsern- og forretningsområdets spesifikke mål som støtter den langsiktige strategien for 2030			25%

Finansielt mål

Fri kontantstrøm

I forbindelse med STI-planen er det økonomiske målet fri kontantstrøm, som beregnes ved hjelp av en forenklet tilnærming som muliggjør måling på alle nivåer i organisasjonen.¹

Det finansielle målet er å levere fri kontantstrøm som er høyere enn målet som er satt som en del av Hydros forretningsplan, som er godkjent av styret ved utgangen av foregående år. Det finansielle målet er satt i samsvar med Hydros strategi og prioriteringer.

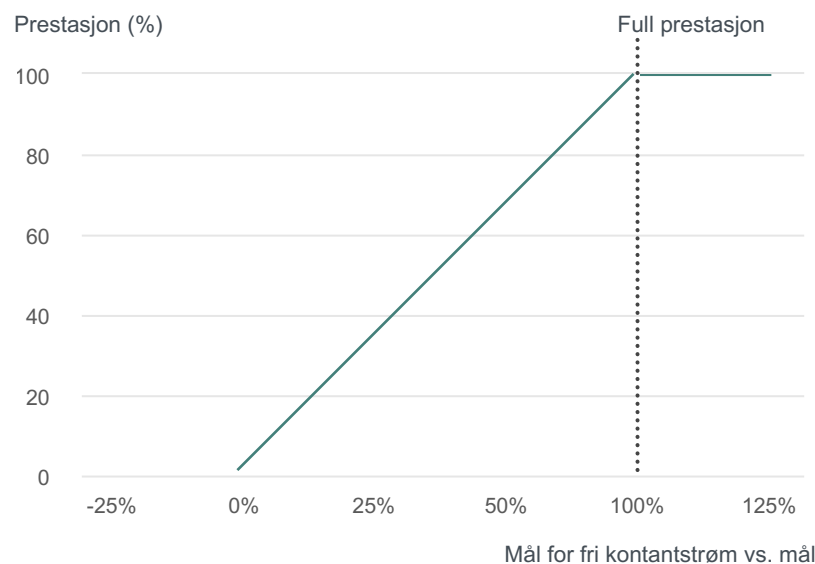
Fri kontantstrøm gir insentiver til sterk driftsytelse, kontinuerlig fokus på driftskapital og effektivitet innen investeringsutgifter, og knytter det økonomiske målet til Hydros kapitalstruktur og aksjonæravkastning. Det økonomiske målet er relevant under markedssvingninger, ettersom målet er satt i tråd med markedsutsiktene ved utgangen av foregående år, og frigjøring av arbeidskapital og prioritering av investeringsutgifter er viktige virkemidler som brukes for å motvirke redusert kontantstrøm i perioder med lavere markedspriser.

For ytterligere å styrke insentivet til å drive prestasjon og relevansen av målet under betydelige markedssvingninger, vil målet bli justert basert på de største markedsdriverne ved hjelp av en forenklet sensitivitet, nærmere bestemt aluminiumsprisen, aluminaprisen og USD/NOK-valutakursen.

Det økonomiske målet har en totalvekt på 35 %. Alle medlemmer av ELT måles på den økonomiske komponenten. Konserndirektørene i forretningsområdet måles på den frie kontantstrømmen for de respektive forretningsområdene, mens de resterende ELT-medlemmene måles på Hydros frie kontantstrøm.

Fotnote

Den finansielle komponenten oppnås fullt ut dersom Hydros frie kontantstrøm (eller Business Business Administrations frie kontantstrøm for Business Business Executives) er i tråd med respektive mål (eller høyere). Hvis Hydros ARoaCE er under 5 %-terskelen, skaleres oppnåelsen ned med 50 %. Bonus opptjenes lineært fra 0 % til 100 % ved målet for fri kontantstrøm. Maksimal ytelse er begrenset til 100 %. Dersom en Business Business har en forretningsplan med negativ eller nær null fri kontantstrøm (f.eks. på grunn av høyt strategisk investeringsnivå), kan den frie kontantstrømmen måles fra et spesifisert nivå under null, med en inntjening på 0 %, og lineært opp til målet, med en inntjening på 100 %.





Prestasjonsmål

Oppnå Hydros langsiktige strategiske ambisjon.

Resultatmålene for denne komponenten er gruppert i fire kategorier: Mennesker, Planet, Partnere og Lønnsomhet. Målene er en blanding av økonomiske, operasjonelle, strategiske og organisatoriske mål som støtter Hydros langsiktige ambisjoner.

Hydro følger en streng tilnærming til å fastsette årlige resultatmål for medlemmene av ELT. Prosessen starter etter den årlige strategi- og risikoopdateringen for å sikre samsvar med Hydros viktigste strategiske prioriteringer.

Utvalgte prestasjonsmål kaskaderes ned til BA-konserndirektørene og deres respektive organisasjoner.

De endelige årlige målene settes i en nedenfra-og-opp-forretningsplanleggingsprosess, noe som sikrer tilstrekkelig strukket mål samtidig som det sikres oppslutning i hele organisasjonen.

Resultatsettingsprosessen gjennomgår flere runder i ledelsen og medarbeider og godtgjørelsesutvalget før den legges frem for styret for endelig godkjenning.

Alle medlemmer av ELT måles på prestasjonsmålkomponenten.

Konsernsjef og konserndirektørene for konsernstabsområdene måles på resultatmål på konsernivå. Den totale vekten er 40 %.

Konserndirektørene for forretningsdrift (BA) måles både på resultatmål på gruppenivå og på spesifikke resultatmål på BA-nivå. Vekting er 20 % på gruppenivå så vel som på BA-nivå, med en totalvekt på 40 %.

Prestasjonsmål er enten binære (oppnådd/ikke oppnådd) eller har en lineær inntjeningsprofil, med en terskel på 80 % og 100 % av målpoengsummen. Terskelen på 80 % tilsvarer 75 % inntjening. Maksimal oppnåelse er begrenset til 100 %.

Tabellen nedenfor beskriver Hydros langsiktige strategi og langsiktige ambisjoner fordelt på de fire kategoriene: Mennesker, Planet, Partners og Lønnsomhet. Resultatmålene og resultatene for de spesifikke årene vil være tilgjengelige i godtgjørelsesrapporten for det aktuelle året.

Tabellen nedenfor beskriver Hydros langsiktige strategi og langsiktige ambisjoner fordelt på de fire kategoriene: Menneske, Planet, Partners og Lønnsomhet. Resultatmålene og resultatene for de spesifikke årene vil være tilgjengelige i godtgjørelsesrapporten for det aktuelle året.

	Strategisk	Prestasjonsmål	Mål og ambisjoner	
 <p>Drive lønnsom vekst innen resirkulering og ekstrudering for å styrke Hydros posisjon innen bærekraft og i møte med geopolitiske endringer</p>	 <p>Menneske</p>	Antall dødsulykker	Null dødsulykker	
 <p>Skaler fornybar kraftproduksjon for å støtte Hydros konkurranseevne og posisjon innen lavkarbonaluminium</p>		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	
		Totalt klimagassutslipp	30 prosent innen 2030 sammenlignet med 2018-baselinje	
	Andre utslipp (SO ₂ , NO _x og PM)	50 prosent reduksjon innen 2030 sammenlignet med 2017-baselinjen		
 <p>Gjennomføre vårt ambisiøse veikart for avkarbonisering og teknologi, og øke innsatsen for å bidre til en naturpositiv og rettferdig omstilling</p>	 <p>Planeten</p>	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-baselinjen
			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-baselinjen		

Individuell resultater

Den individuelle resultatkomponenten måler individuelle prestasjoner til ELT-medlemmene innen områdene sikkerhet, lederskap og gjennomføring av spesifikke strategiske initiativer i deres respektive funksjonsområder.

Den individuelle komponenten inkluderer forretningsensitive mål. Derfor vil ikke individuelle resultatmål og evalueringen av disse bli offentliggjort, verken i retningslinjene eller i godtgjørelsesrapporten. Typiske resultatmål inkluderer, men er ikke begrenset til, HMS-mål, mål knyttet til Hydros arbeidsmiljøundersøkelse, soliditet i etterfølgerporteføljer, porteføljestructur og teknologisk utvikling.

For forretningsavdelingens konserndirektører følges fremdriften på relevante forretningsavdelingsspesifikke KPI-er systematisk opp gjennom de kvartalsvise interne styrene, noe som sikrer åpenhet, ansvarlighet og kontinuerlig resultatdialog. Denne strukturerte styringen støtter konsekvent oppfølging av fremdrift, fremmer tidlig identifisering av risikoer og muligheter, og styrker samsvaret mellom individuell gjennomføring og resultater for forretningsområdene.

Den individuelle prestasjonspoengsummen er basert på en samlet vurdering av prestasjon basert på de individuelle prestasjonsmålene. Den individuelle prestasjonskomponenten har en totalvekt på 25 %. Maksimal prestasjonspoengsum kan ikke overstige 100 %.



Langsiktig insentiv (LTI)

Langtidsinsentivordningen (LTI-ordningen) er en prestasjonsaksjeordning (PSP) i motsetning til den tidligere ordningen med begrensede aksjer (Restricted Shares-ordningen). Endringen fra RS til PSP styrker koblingen mellom langsiktig verdiskaping for aksjonærer og godtgjørelsen til Hydros ledere, samtidig som den fortsetter å være i tråd med markedspraksis og selskapets strategiske ambisjoner. PSP øker den fremtidige resultatorienteringen til LTI-rammeverket betydelig.

PSP-ordningen introduserer en treårig prestasjonsperiode der aksjer kun innløses dersom forhåndsdefinerte finansielle og markedsbaserte mål oppnås. Tildelinger til konsernsjef og de andre medlemmene av ELT vil bli gitt årlig som prestasjonsaksjer tilsvarende maksimalt 30 % av grunnlønnen. Disse aksjene vil innløses ved utgangen av en treårig prestasjonsperiode, betinget av oppnåelsen av Hydros langsiktige verdidrivere: Total aksjonæravkastning (TSR) og justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoaCE), vektet 40 % på TSR og 60 % RoaCE (sammenlignet med tidligere LTI-ordning, TSR er ned fra 50 % og RoaCE er opp fra 50 %).

Siden det ikke finnes noe selskap med lignende markedseksponering som Hydro, brukes en konstruert sammenligningsgruppe basert på de ulike sektorene Hydro opererer i (kurv av sammenligningsgrupper) for å måle Hydros resultater mot resultatene til kurven av sammenligningsgrupper. Gitt at det ikke vil være en 100% match i markedet for tilsvarende selskaper, blir det relevnat å øke vektningen på RoaCE over syklusen.

Som en del av Hydros forpliktelse til ansvarlig og balansert lederlønn, inkluderer den reviderte LTI-planen et tak på verdien av opptjente prestasjonsaksjer. For å sikre forutsigbare resultater og opprettholde en klar sammenheng mellom bærekraftig ytelse og belønning, anvender Hydro en maksimalgrense på 300 % av tildelingsverdien. Dersom aksjekursen ved opptjening overstiger dette nivået, vil antallet leverte aksjer bli justert tilsvarende. Dette taket støtter et forsvarlig godtgjørelsesrammeverk som beskytter mot uforholdsmessige utbetalinger samtidig som planens langsiktige prestasjonsinsentiver bevares. Denne fornyede LTI-strukturen forsterker Hydros forpliktelse til ansvarlig godtgjørelse, samsvar med ytelse og langsiktig bærekraftig verdiskaping.

Verdien av tildelte prestasjonsaksjer for hvert ELT-medlem vil bli inkludert i Hydros godtgjørelsesrapport for det aktuelle året, noe som sikrer åpenhet i samsvar med rapporteringskrav.

Utbetaling under LTI-planen er betinget av at selskapet har et positivt justert EBIT i det siste inntjeningsåret i syklusen.

LTI-beløpet vil avhenge av oppnåelsen av de følgende to prestasjonselementene.

Hydros treårige gjennomsnittlige ARoaCE basert på bokført verdi av egenkapital

Gjennomsnittlig ARoaCE, beregnet over en treårsperiode, inkludert tildelingsåret og de påfølgende to årene, målt mot Hydros internt definerte ARoaCE-mål, som er 10 % over syklusen.

Maksimal ytelse er begrenset til 100 %, og 100 % oppnåelse vil tilsvare 60 % inntjening av LTI-makspotensialet.

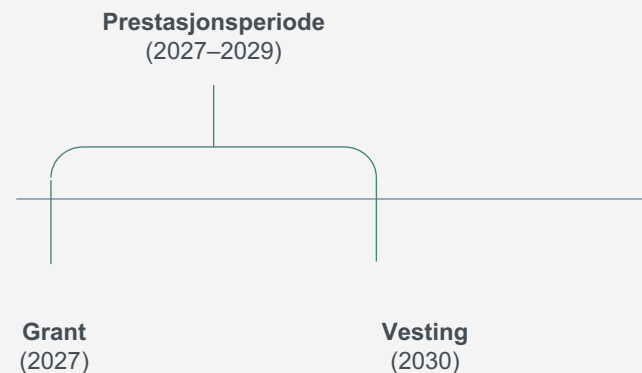
Hydros treårige totale aksjonæravkastning (TSR) sammenlignet med kurven av sammenlignbare selskaper

Hydros årlige TSR-ytelse over en treårsperiode sammenlignet med en kurv av sammenlignbare selskaper. Kurven av sammenlignbare selskaper består av selskaper som representerer samme verdikjede som Hydros, dvs. selskaper fra oppstrøms- og nedstrømssektorene for aluminium og energisektoren. Antall selskaper vil variere, også mellom sektorene, avhengig av deres kapitaliserte verdi, som bør gjenspeile Hydros interne sektorkapitalisering. Selskapene i kurven av sammenlignbare selskaper bør også, i den grad det er mulig, gjenspeile den geografiske spredningen av Hydros tilstedeværelse.

Ytelsen vil bli målt som prosentpoengavvik (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR-resultatet for kurven av sammenlignbare selskaper.

Bonus opptjenes hvis Hydro oppnår et TSR-resultat som, sammenlignet med kurven av sammenlignbare selskaper, er mellom deltaet på -5 pp og +10 pp eller høyere. Maksimal ytelse er begrenset til 100 %, og 100 % oppnåelse vil tilsvare 40 % inntjening av LTI-makspotensialet.

Illustrasjon av revidert LTI-plan



Tildelingen ("grant") tilsvare 30 % av årslønnen, tildelingen ("vesting") vil være betinget av resultater i den kommende prestasjonsperioden

Beholdning av aksjer / tilbakebetaling / tilbakekreving

De følgende to avsnittene gjelder for aksjene som tildeles i LTI-programmet frem til og med resultatåret 2026.

Innlåsing av LTI-aksjer

Aksjer som erverves av et medlem av ELT i henhold til selskapets tidligere LTI-program, skal være underlagt en bindingsperiode på tre år, uavhengig av om det aktuelle medlemmet av ELT forlater ELT for en annen stilling i Hydro før bindingsperioden utløper.

Tilbakebetaling av LTI-aksjer

Dersom et medlem av ELT forlater Hydro-konsernet på eget initiativ, eller blir sagt opp eller avskjediget av selskapet, må vedkommende medlem ved fratreden tilbakebetale et beløp til selskapet tilsvarende markedsverdien av aksjene ervervet i henhold til selskapets LTI-program som ikke oppfyller kravet om treårig bindingstid, justert for skatt (gevinst eller tap) på differansen mellom aksjenes opprinnelige verdi og verdien av aksjene ved fratreden.

Følgende gjelder for LTI-programmet som gjelder fra og med resultatåret 2027

Inndragning av ikke-vestede LTI-aksjer

Dersom et medlem av ELT forlater Hydro-konsernet på eget initiativ, eller blir sagt opp eller avskjediget av selskapet, vil vedkommende medlem miste sine ikke-innvesterte aksjer.

Følgende gjelder for alle inntjente aksjer, uavhengig av opptjenings-/resultatår

Forbud mot salg av Hydro-aksjer

Et medlem av ELT og/eller personer nært knyttet til medlemmet («nære medarbeidere») kan ikke selge eller på annen måte avhende aksjer i Norsk Hydro ASA som medlemmet og/eller de nære medarbeiderne eier, så lenge vedkommende er medlem av ELT. Dette gjelder uavhengig av hvordan

aksjene ble ervervet, inkludert gjennom Hydros LTI-program eller ESPP-programmet, eller ervervet privat. Unntak fra denne bestemmelsen kan gjøres i spesielle tilfeller og etter beslutning fra Medarbeider- og godtgjørelsesutvalget når det gjelder konsernsjef, og etter beslutning fra konsernsjef når det gjelder andre medlemmer av ELT.

Tilbaketrekking

Hydro kan kreve tilbake, kansellere eller trekke tilbake («claw back»), helt eller delvis, enhver STI som er ventende eller allerede utbetalt til, og/eller enhver ikke-innhentet eller innhentet LTI-tildeling gitt til ELT-medlemmer, i tilfelle mislighold eller ond tro fra ELT-medlemmets side (inkludert, men ikke begrenset til, vesentlig brudd på forpliktelser og brudd på Hydros etiske retningslinjer eller andre etiske retningslinjer, policyer eller standarder, eller gjeldende lover eller forskrifter). Det samme gjelder dersom STI og/eller LTI tildeles, gis, opptjenes eller utbetales basert på regnskaper som viser seg å være vesentlig feilaktige eller på annen måte basert på informasjon som senere viser seg å være uriktig. Håndhevelse av enhver clawback er underlagt lokal lov, men utelukker ikke Hydro fra også å kreve erstatning for tap i samsvar med erstatningsretten, og det påvirkes heller ikke av at mottakeren har forlatt Hydro-konsernets ansettelse.

Pensjon

Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og i samsvar med lokal praksis. Generelt skal medlemmer av ELT delta i en innskuddsbasert ordning.

I Norge er grunnlønn og fast bilgodtgjørelse inkludert i pensjonsgrunnlaget.

Innskuddsbasert pensjonsordning («DC»)

Selskapets DC-ordning er den eneste åpne tjenstepensjonsordningen i Norge. Alle nye ansatte, inkludert nye medlemmer av ELT, må bli med i denne ordningen.

Innskuddssatsen i DC-ordningen er 7 % av pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G 1 og 21 % av pensjongivende lønn mellom 7,1G og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av pensjongivende lønn som overstiger 12G. Innskuddssatsene kan endres med styrets godkjenning.

Pensjon på den delen av pensjongivende lønn som overstiger 12G («12G-planen»)

Selskapets 12G-plan ble lukket for nye medlemmer i 2016. Ansatte med lønn over 12G på tidspunktet for lukkingen forble i planen (soft-close)

Medlemmer av 12G-ordningen som også var medlemmer av ELT på tidspunktet for ordningens avslutning, har rett til å forbli i ordningen. Medlemmer som ble rekruttert til ELT etter 2016, vil få sine 12G-opptjeninger suspendert mens de tjenestegjør i ELT. For å sikre en generell konkurransedyktig belønning, kompenseres tapet knyttet til suspensjonen av 12G-opptjeningen årlig med 20 % av den delen av pensjongivende lønn på datoen for forfremmelse til ELT som overstiger 12G, med en øvre grense på 3,5 millioner kroner. Pensjonskompensasjonen er ikke pensjongivende og er ikke inkludert i grunnlaget for variabel kompensasjon.

Tidlig pensjonering – stengt for nye deltakere

Selskapets tidligpensjonsordning ble stengt for nye medlemmer i 2011.

Ansatte som begynte i Hydro før 2011 fortsetter i ordningen (ordningen var underlagt soft-close). Medlemmer av ELT som kvalifiserte for medlemskap i tidligpensjonsordningen har rett til å opprettholde medlemskapet i denne ordningen.

Detaljer om pensjonsordningene og den årlige pensjonsopptjeningen for medlemmene av ELT finnes i godtgjørelsesrapporten.

Andre fordeler

Medlemmene i ELT mottar et årlig bilgodtgjørelse som utbetales månedlig sammen med grunnlønnen. Bilgodtgjørelsen er inkludert i grunnlaget for pensjon og feriepenger (gjelder for medlemmer av ELT med norsk arbeidsavtale).

Medlemmene av ELT mottar også arbeidsrelaterte verktøy og visse ikke-monetære fordeler, inkludert fordeler som gjelder for andre ansatte.

Aksjekjøpsplan for ansatte («ESPP»)

Hydro tilbyr et aksjekjøpsprogram til alle ansatte med norsk arbeidskontrakt, inkludert medlemmer av ELT. Deltakerne kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30 000 kroner med en rabatt på 50 %. Rabattbeløpet rapporteres som en skattepliktig fordel.

På grunn av størrelsen på det gjeldende beløpet (maksimal ytelse er 15 000 kroner, dvs. 0,2 %–0,5 % av grunnlønn), er aksjene kjøpt av medlemmer av ELT under ESPP ikke inkludert i det maksimale LTI-potensialet. Aksjer kjøpt under ESPP betales delvis kontant og delvis gjennom en skattepliktig rabatt, og aksjene er derfor verken underlagt en treårig bindingstid eller tilbakebetalingsvilkår.

Oppsigelse av ansettelse

Medlemmene i ELT har vanligvis en oppsigelsestid på seks måneder. I oppsigelsesperioden fortsetter de avtalte godtgjørelsesvilkårene, dog med forbehold om STI og LTI, som kan bortfalle i samsvar med reglene for de til enhver tid gjeldende ordningene.

Ved opphør av et ansettelsesforhold initiert av selskapet, har det aktuelle medlemmet av ELT vanligvis rett til seks måneders etterlønn beregnet fra datoen for opphør av ansettelsesforholdet. Etterlønnen utbetales månedlig på grunnlag av grunnlønn.

Godtgjørelse eller annen inntekt som det avtroppende medlemmet av ELT opptjener i løpet av etterlønnperioden skal trekkes fra sluttvederlaget.

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

Retten til etterlønn bortfaller også dersom det avtroppende medlemmet av ELT har rett til uføretrygd, førtidspensjon eller alderspensjon.

Dersom en konkurranseklausul eller lignende begrensning håndheves mot et medlem av ELT som forlater Hydro, kan vedkommende ha rett til kompensasjon i samsvar med gjeldende lov og/eller avtale.

Godtgjørelse under spesielle omstendigheter

Under spesielle omstendigheter kan medlemmer av ELT gis tilleggsgodtgjørelse. Disse omstendighetene er begrenset til:

- Signeringsbonuser i forbindelse med rekruttering
- Bonuser for å fortsette ved fusjoner eller salg
- Kompensasjon for ekstraordinær innsats over tid i usedvanlig krevende arbeidssituasjoner

Den totale godtgjørelsen kan ikke overstige 50 % av mottakerens årlige grunnlønn. Avgjørelser om særskilt godtgjørelse tas av styret dersom det gjelder konsernsjef, og av konsernsjef dersom det gjelder andre medlemmer av ELT.

Ansettelse på andre vilkår enn norske vilkår

Medlemmer av ELT på en internasjonal arbeidsavtale kan motta godtgjørelse som avviker fra bestemmelsene i retningslinjene når det gjelder størrelse, innhold og karakter, forutsatt at godtgjørelsen gjenspeiler formålet og prinsippene i disse retningslinjene. Det må imidlertid tas nødvendig hensyn til lokale forhold og/eller markedspraksis i det aktuelle landet for å sikre konkurranseevne.

Godtgjørelse i norske datterselskaper

Prinsippene i denne policyen angående fastsettelse av godtgjørelse og rammeverk for variabel lønn og pensjonsordninger skal i det alt vesentlige også gjelde for norske selskaper der Hydro har kontrollerende eierandel. For norske selskaper der Hydro er aksjonær, men ikke har kontrollerende eierandel, skal Hydro arbeide aktivt for å fremme og potensielt implementere prinsippene i drøftinger av ledergodtgjørelsessaker. Der det er rimelig, skal prinsippene gjelde for ledelsen i heleide datterselskaper utenfor Norge.

Sammenligning av ELT-godtgjørelse med godtgjørelse til andre ansatte

Godtgjørelse til medlemmene av ELT, som beskrevet i denne policyen, sammenlignes med selskapets generelle godtgjørelsesordninger for andre ansatte i tabellen nedenfor. Godtgjørelseselementer og deres størrelse og karakter vil variere avhengig av stillingsnivå, stillingstype og geografi.

	Konsernsejf og de andre ELT-medlemmene	Andre ansatte
Lønnsnivå	Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.	Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.
Vurdering av grunnlønn	Grunnlønnen til konsernsejf og andre medlemmer av ELT justeres vanligvis årlig i henhold til det lokale rammeverket for lønnsjustering for alle ansatte.	Grunnlønningene justeres vanligvis årlig i henhold til det lokale rammeverket for lønnsjustering.
Kontantbasert STI	Maksimalt bonusnivå er 25 % av grunnlønn.	Generelt sett deltar de fleste ansatte i en kontantbasert STI-ordning. Maksimalt bonusnivå vil variere avhengig av stillingsnivå og geografi.
Aksjebasert LTI	Kun for ELT-medlemmer. Maksimalt nivå 30 % av grunnlønn.	Ingen
Andre langsiktige insentiver	Ingen	For nøkkelansatte kan det tilbys deltakelse i en kontantbasert utsatt bonusordning. Maksimalt bonusnivå varierer avhengig av stillingsnivå og geografi.
Pensjon	Innskuddsbasert lønn i henhold til markedsnivå. I Norge samme innskudd som andre ansatte.	Innskuddsbasert forsikring i henhold til markedsnivå. I Norge samme innskudd som ELT.
Oppsigelsesperiode	Vanligvis seks måneder.	Vanligvis tre måneder.
Etterlønn	Ved opphør av arbeidsforholdet på selskapets initiativ.	Ingen
Bilgodtgjørelse	Ja	Ja, på visse stillingsnivåer.
Andre fordeler	Ja	Avhengig av stillingsnivå.

Prosess for fastsettelse av godtgjørelse

Styret har opprettet et utvalg medarbeider- og godtgjørelseutvalget («komiteen») som består av tre medlemmer av selskapets styre. Komiteen bistår styret i å utøve sitt tilsynsansvar knyttet til godtgjørelse til medlemmene av ELT.

Blant annet forbereder og gir komiteen anbefalinger til styret før styrets behandling av og beslutninger i alle saker som gjelder godtgjørelse til konsernsjef, inkludert, men ikke begrenset til, grunnlønn og variabel godtgjørelse.

Komiteen gir også råd til konsernsjefen angående godtgjørelse til de andre medlemmene av ELT.

I tillegg omfatter komiteens mandat å forberede styrets behandling av prinsipielle saker knyttet til lønnsnivåer, planer for variabel godtgjørelse, ansettelsesavtaler og lignende for ledende ansatte i selskapet, samt andre godtgjørelsessaker som komiteen anser som av betydning for Hydro-konsernets konkurranseevne, rekruttering, omdømme osv.

Det ovennevnte innebærer at,

- Styret tar alle beslutninger angående konsernsjefens godtgjørelse. Beslutningene er basert på materiale utarbeidet av og råd gitt av komiteen; og
- Konsernsjefen tar alle avgjørelser angående godtgjørelse til andre medlemmer av ELT, inkludert medlemmer med internasjonale arbeidsavtaler, med mindre annet er angitt i retningslinjene. Konsernsjef kan søke råd fra komiteen angående slike avgjørelser. Unntak gjøres for prinsipielle saker og endringer i generelle ordninger som påvirker ELT, der avgjørelser tas av styret.

Under styrets behandling av saker knyttet til godtgjørelse, skal ikke konsernsjef, eller andre medlemmer av ledelsen, alt etter hva som er aktuelt, være til stede når saken gjelder dem selv.

Denne policyen gjennomgås årlig av komiteen, og komiteen forbereder og anbefaler eventuelle endringer til styret for godkjenning. Vesentlige endringer i policyen må også godkjennes av generalforsamlingen. Styret skal uansett legge frem policyen for generalforsamlingen for godkjenning minst hvert fjerde år.

Hydros interne revisjonsenhet kan bli bedt om å gjennomgå godtgjørelsesordningene for toppledelsen, inkludert å vurdere om ordningene er i samsvar med policyen og om policyen er i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og beste praksis.

Fravik fra policyen

Det følger av allmennaksjeloven at styret kan fravike disse retningslinjene midlertidig ved særlige omstendigheter, hvis det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne, eller sikre selskapets levedyktighet. Styret har definert godtgjørelse til konsernsjef, variabel godtgjørelse og pensjoner som områder der det kan være aktuelt å fravike fra bestemmelsene i policyen. I tilfeller der det er gjort avvik, skal styret rapportere dette til selskapets neste generalforsamling. Komiteen skal forberede behandling i selskapets styre av alle saker om eventuelle fravik fra policyen.

Vedlegg

Endringslogg

Dokument

Norsk Hydro ASAs godtgjørelsespolicy for ledende ansatte

Dato for forrige versjon

7. mai 2024

Dato for denne versjonen

7. mai 2026

Beskrivelse av endringer

Se nedenfor

Vesentlige endringer i innholdet i policyen

Kortsiktig insentiv (side 8–13): Teksten er oppdatert for å gjenspeile Hydros reviderte langsiktige strategi; Å gi nye muligheter for å gripe tak i en ny virkelighet, og hvordan dette er knyttet til de fire pilarene i STI-modellen (Menneske, Planet, Partners og Lønnsomhet).

Langsiktig insentiv (side 14): Der teksten refererer til ARoaCE (justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital), betyr dette ARoaCE basert på bokført verdi av egenkapital (tidligere markedsverdi av egenkapital). LTI endres fra en aksjeplan med begrenset ansvar (RS) til en prestasjonsaksjeplan (PSP), med første tildelingsår i den nye planen i 2027. For å sikre forutsigbare resultater og opprettholde en klar sammenheng mellom bærekraftig ytelse og belønning, anvender Hydro en maksimal grense på 300 % av tildelingsverdien. Hvis aksjekursen ved innløsning overstiger dette nivået, vil antallet leverte aksjer bli justert tilsvarende. Denne grensen støtter et forsvarlig godtgjørelsesrammeverk som beskytter mot uforholdsmessige utbetalinger samtidig som planens langsiktige ytelsesinsentiver bevares.

Beholdning av aksjer / tilbakebetaling / tilbakekreving (side 16): Binding av aksjer og tilbakebetaling av LTI-aksjer vil bli faset ut og erstattet med en inndragning av ikke-vestede LTI-aksjer under den nye utformingen.

Ikke-vesentlige/tekniske endringer i retningslinjene

Den reviderte policyen inneholder diverse endringer i ordlyd og struktur. Disse endringene endrer ikke innholdet i policyen, og det refereres derfor ikke til dem her.

Definisjoner

Forkortelse	Definisjon
Årsmøte	Årsmøte
ARoACE	Justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital basert på bokført verdi av egenkapital
BA	Forretningsområde
Styret	Styret
Konsernsjef	Konsernsjef
ELT	Ledergruppen
Komité	medarbeider- og godtgjørelsesutvalget
Bedrift	Norsk Hydro ASA
EBIT	Resultat før renter og skatt

Forkortelse	Definisjon
ESPP	Aksjekjøpsplan for ansatte
Konserndirektør	Konserndirektør
HMS	Helsesikkerhetsmiljø
Hydro	Norsk Hydro ASA
LTI	Langsiktig insentiv
Policy	Norsk Hydro ASAs retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer
STI	Kortsiktig insentiv
TSR	Total aksjonæravkastning
FCF	Fri kontantstrøm
RS	Begrenset aksjeplan
PSP-en	Prestasjonsaksjeprogram

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.