



Rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2022

- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg

Innhold

3	4	7
Velkommen	Styring	Godtgjørelse til konsernledelsen
22	24	25
Godtgjørelse til styret	Revisors uttalelse	Vedlegg

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Velkommen

Kjære leser

På vegne av styret er det en glede for meg å presentere Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2022. Rapporten er utarbeidet i samsvar med §6-16b i lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven).

Formålet med denne rapporten er å gi en åpen og omfattende oversikt over godtgjørelse til styret og konsernledelsen i Hydro. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse som er utbetalt og opptjent i 2022 samsvarer med Hydros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (godkjent av generalforsamlingen i 2022) og Hydros langsiktige interesser og bærekraft. Godtgjørelsen til ledende personer i 2022 er opptjent og utbetalt i samsvar med Hydros retningslinjer.

Selskapets resultater

Hydro gikk inn i 2022 godt hjulpet av det sterkeste aluminiummarkedet på årtier som følge av gjenåpningene etter koronapandemien. Men året skulle snart preges av krig på europeisk jord, energikrise, inflasjonspress og økonomisk oppbremsing, som også førte til et betydelig fall i aluminiumetterspørselen. Vi er glade for å oppnå Hydros beste finansielle resultat noen gang i det som ble et utfordrende år.

I et urolig år dro vi fordel av vår sterke kostnadsposisjon og fremgangene i vårt forbedringsarbeid, samt høye aluminium- og kraftpriser. Vi leverte rekordresultater i 2022 med en justert EBITDA på 39,7 milliarder kroner og en tilsvarende kapitalavkastning (RoaCE) på 22,2 %, solid over vårt mål om 10% gjennom forretningssyklusen.

Dette kan for en stor del tilskrives innsatsen i organisasjonens forbedringsarbeid. I 2019 presenterte vi et ambisiøst forbedringsprogram med mål om å oppnå forbedringer på 7,3 milliarder kroner innen 2023. I fjor innfridde vi forbedringsambisjonen godt foran planen og vi har besluttet å heve listen på våre forbedringsambisjoner til 10 mrd i 2025 og 11 mrd i 2027.

Vi har også hevet vårt kommersielle mål med 0,5 mrd kroner, som allerede bærer frukter i form av grønnere produkter, bedre produktmiks, høyere marginer og vekst i markedsandeler, med mål og å styrke resultatene med 3 milliarder kroner i 2027.



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

Det viktigste grunnlaget for solid drift er vår arbeidsstyrke med 32.000 dyktige og engasjerte ansatte rundt om i verden. Vi ser en direkte sammenheng mellom våre ansattes helse, sikkerhet og velvære, og vår solide driftskultur og gjennomføringen av vår strategiske agenda.

På vei ut av pandemien har vi sett en oppmuntrende fremgang i sikkerhetsarbeidet. Den totale skaderaten (TRI) i 2022 var 2,4 skader per million arbeidstimer som er en solid forbedring fra 3,3 i 2021. Omfanget av høyrisikohendelser (HRI) forbedret seg til 0,8 per million arbeidstimer i 2022 sammenlignet med 1,4 året før. Men vi kan ikke tillate oss noe hvileskjær. Å sikre et trygt arbeidsmiljø er et kontinuerlig arbeid som krever oppmerksomhet fra alle, hver dag, på hvert eneste skift. I 2022 var det ingen dødsulykker, men dessverre én livsendrende skade.

Godtgjørelse

I 2022 ble basislønnen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen justert med 4 prosent, noe som er lavere enn lønnsøkningen for øvrige ansatte i selskapet (4,85 prosent).

Hydros korttidsinsentiv (STI) er utformet for å støtte selskapets strategiske mål, både på kort og lang sikt. Resultatmålene er tett knyttet til strategien «løfte lønnsomhet, fremme bærekraft». De gode økonomiske resultatene i 2022, sammen med solid framdrift i strategiske initiativer, er reflektert i måloppnåelsen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen.

Langtidsinsentivet (LTI) er en aksjebasert insentivplan som måler justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE) og samlet avkastning til aksjonærene (TSR), begge over en treårsperiode. TSR-målet viser relative resultater i forhold til et utvalg sammenlignbare selskaper.

Hydros RoaCE for 2022 er den høyeste siden dette prestasjonskriteriet kom inn i planen i 2016. Hydros TSR økte i siste treårsperiode med 38,1%, noe som var vesentlig høyere enn for utvalget av sammenlignbare selskaper.

Endringer i konsernledelsen

Helena Nonka, EVP Corporate Development, sluttet i Hydro i løpet av 2022. Therese Rød Holm tiltrådte som konserndirektør for Communication & Public Affairs 1. oktober 2022 og Trond Olaf Christophersen tiltrådte som konserndirektør for Corporate Development 1. november 2022. Se [Hydro.com](https://www.hydro.com) for nærmere presentasjon av konsernledelsen.

Dag Mejdell, styreleder



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Styring

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget

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

Utvalget ledes av styreleder Dag Mejdell. Etter generalforsamlingen i 2022, ble utvalgets medlemmer Irene Rummelhoff og Sten Roar Martinsen (ansattrepresentant) erstattet av Rune Bjerke (styrets nestleder), Kristin Fejerskov

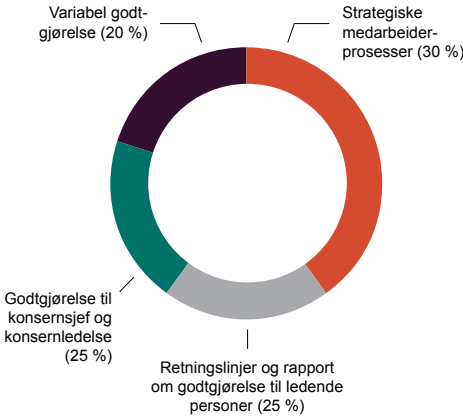
Kragseth og Arve Baade (ansattrepresentant). Utvalget hadde 10 møter i 2022, og møtedeltakelsen var 100 prosent.

I 2022 har utvalgets hovedarbeidsområder vært:

- Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer samt revisjon av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.
- Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse, spesielt med tanke på å sikre at ordningene stimulerer til resultater for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen er i samsvar med Hydros langsiktige strategi og på en bærekraftig måte.
- Etterfølgerplanlegging for kritiske stillinger i selskapet.

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

Aktivitet i utvalget



Utvalgets medlemmer

Dag Mejdell

Stilling
Eksternt styremedlem.

Utdannelse
Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole (NHH).

Nåværende styreverv
Styreleder for Sparebank 1 SR Bank ASA, Styreleder for Mestergruppen AS, styreleder for Torghatten AS, styreleder for International Post Corporation UA CV.

Rune Bjerke

Stilling
Adjunct Executive in Residence, Norges Handelshøyskole (NHH).

Utdannelse
Bachelor i samfunnsøkonomi fra Universitetet i Oslo og mastergrad i Public Administration (MPA) fra Harvard University.

Nåværende styreverv
Styreleder for Reitan Retail AS, styreleder for Wallenius Wilhelmsen ASA, nestleder for Schibsted ASA, styreleder for Merkantilbygg Holding AS.

Kristin F. Kragseth

Stilling
Konsernsjef i Petoro.

Utdannelse
Marineingeniør fra Høgskulen på Vestlandet og mastergrad fra Texas A&M University.

Nåværende styreverv
Styreleder for Stavanger Sandnes Skøyteklubb, Nestleder i ONS (Offshore Nothern Seas).

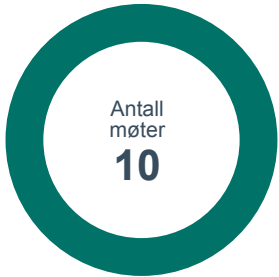
Arve Baade

Stilling
Tillitsvalgt på fulltid som representant for Industri Energi.

Utdannelse
Fagbrev prosessstudier.

Nåværende styreverv
Styreleder for Sunndal Kjemiske Forening, styremedlem i Sunndal Næringssselskap AS.

Møtedeltakelse 2022



- Dag Mejdell 10/10
- Irene Rummelhoff 3/3
- Sten Roar Martinsen 3/3
- Rune Bjerke 7/7
- Kristin Fejerskov Kragseth 7/7
- Arve Baade 7/7

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Retningslinjer for godtgjørelse

Hydros reviderte retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 10. mai 2022. Retningslinjene inneholder blant annet en redegjørelse for ordningene for variabel godtgjørelse, med detaljert informasjon om resultatmål og hvordan ordningene er knyttet opp mot Hydros strategi fram mot 2025. Retningslinjene er tilgjengelige på [Hydro.com](https://www.hydro.com).

På bakgrunn av Statens eierskapsmelding (Meld. St. 6 2022/2023) og Statens retningslinjer for lederlønn (endret pr. 12.12.2022), vil styret vurdere om, og eventuelt i hvilken grad, selskapets gjeldende retningslinjer bør endres og, dersom endringene er vesentlige, fremlegges for generalforsamlingen.

Formålet med Hydros retningslinjer

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

Dette krever at Hydro tilbyr konkurransedyktige lønns- og godtgjørelsespakker som samsvarer med praksis i relevante eksterne markeder. Samtidig legger Hydro vekt på moderasjon og at selskapet ikke skal være lønnsledende.

Godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen skal bestå av både faste og variable elementer. Planer for variabel godtgjørelse skal stimulere til riktig atferd og riktige handlinger som vil bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre aksjonærer og bidra til et bærekraftig samfunn.

Retningslinjene er bygget på Hydros globale prinsipper for godtgjørelse.

Godtgjørelsesstruktur

Godtgjørelsen til konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal bestå av faste og variable elementer. Fast godtgjørelse består av basislønn, ytelser og pensjon. Variabel godtgjørelse består av kort- og langsiktige incentivordninger. I tillegg tilbyr Hydro en aksjespareordning for alle ansatte på norske kontrakter, inkludert konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

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

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

Formålet med Hydros retningslinjer for godtgjørelse



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



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



Etablere et rammeverk for styring av godtgjørelse

Hydros fire globale prinsipper for godtgjørelse

Konkurransedyktig

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

Helhetlig

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

Resultatorientert

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

Åpen

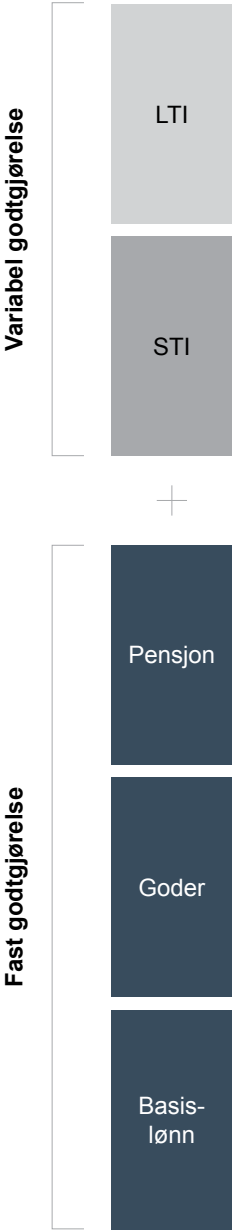
En beskrivelse av organisasjonens elementer for godtgjørelse bør være tilgjengelig for alle ansatte, og hver enkelt ansatt (og hans/hennes leder) bør ha en klar forståelse av medarbeiderens samlede godtgjørelse. Godtgjørelsen skal være basert på klare og konsekvente kriterier, med behørig hensyn til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

- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg

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

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Basislønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Basislønnen til konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen blir generelt justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle ansatte. For å ivareta konkurransedyktighet og hensynet til moderasjon, foretar Hydro jevnlig en vurdering av lønnsnivået for konsernsjef og konsernledelsen gjennom å sammenligne med markedslønn for tilsvarende stillinger i relevante markeder.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Generelt deltar medlemmene i konsernledelsen i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys til alle ansatte. Ytelser består av en bilgodtgjørelse i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som telefon og internett osv.
Korttidsinsentiv (STI)	Belønne oppnåelsen av kortsiktige mål som støtter opp under selskapets langsiktige strategiske målsetning.	Kontantbasert med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen er 50 prosent av basislønn, mens det er 40 prosent av basislønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen.
Langtidsinsentiv (LTI)	Støtte Hydros strategiske mål som skal sikre avkastning over tid.	Målstyrt LTI-plan der konsernsjef og medlemmer av konsernledelsen må investere LTI-beløpet de får utbetalt, i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år. Maksimalt potensial for konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen er 30 prosent av basislønn.
Ansattes aksjespareordning	Stimulere til aksjeeierskap blant ansatte, inkludert konsernledelsen for å bidra til sammenfallende interesser blant ansatte og aksjonærer.	Ansatte, inkludert konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen på norsk kontrakt, kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30 000 kroner med 50 prosent rabatt.

Godtgjørelse til ledende personer i Hydro



[Velkommen](#)[Styring](#)[Godtgjørelse til konsernledelsen](#)[Godtgjørelse til styret](#)[Revisors uttalelse](#)[Vedlegg](#)

Godtgjørelse til konsernledelsen

I 2022 mottok konsernsjefen en samlet godtgjørelse på 15 686 tusen kroner. Fast godtgjørelse (utbetalt lønn og utbetaling av andre ytelser) sto for 66 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse (opptjent STI og LTI) sto for 34 prosent av samlet godtgjørelse.

For de øvrige medlemmene av konsernledelsen (sett bort fra medlemmer som gikk ut av eller ble tatt opp i konsernledelsen i løpet av året) sto faste godtgjørelseselementer for 66 prosent (i gjennomsnitt) av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 34 prosent.

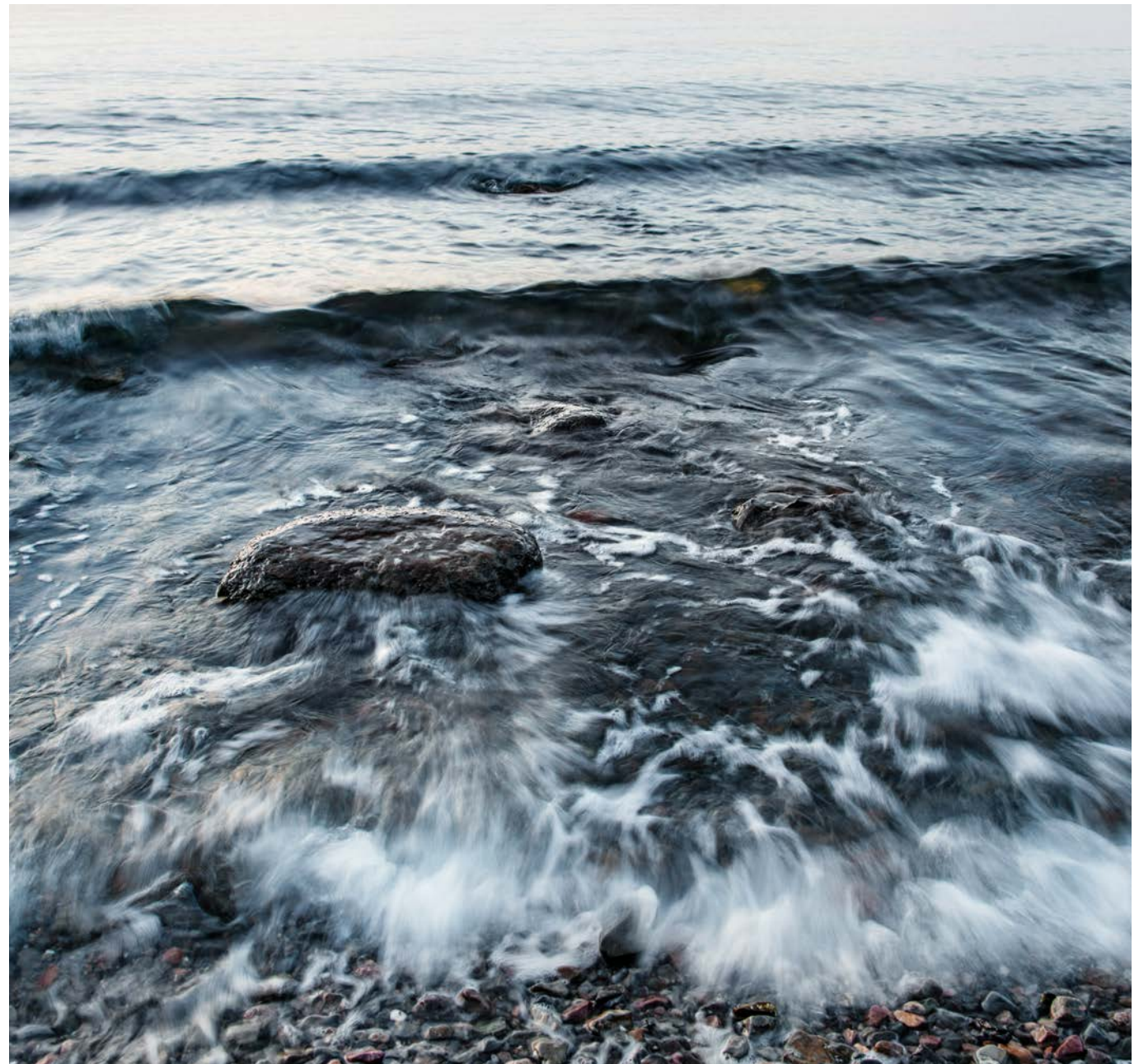
I 2022 økte konsernsjefens basislønn med 4 prosent. Den nye basislønnen, inkludert omklassifisert bilgodtgjørelse, utgjør 7 392 tusen kroner fra 1. juni 2022.

For øvrige medlemmer av konsernledelsen på norsk kontrakt (sett bort fra medlemmer som gikk ut av eller ble tatt opp i konsernledelsen i løpet av året), økte gjennomsnittlig basislønn også med 4 prosent i 2022, det vil si lavere enn lønnsøkningen for øvrige ansatte i selskapet, som var 4,85 prosent.

I 2021/2022 forenklet selskapet ordningen med bilgodtgjørelse for alle berettigede ansatte ved å fastsette en ny ramme som er lik for alle, inkl. konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen på norsk kontrakt. Tidligere ble bilgodtgjørelsen rapportert under «Andre ytelser betalt», men ved omleggingen av bilgodtgjørelsesordningen ble den delen av bilgodtgjørelsen som oversteg den nye rammen, omklassifisert og lagt inn i basislønnen.

Denne endringen må tas i betraktning ved eventuelle sammenligninger av ytelser fra 2021 til 2022.

Samtidig med det ovennevnte (og med virkning fra 2022) ble lønnsreguleringsdato for konsernledelsen endret fra 1. januar til 1. juni i samsvar med det som gjelder for øvrige ansatte i Norge.



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Samlet godtgjørelse¹⁾

		Fast godtgjørelse					Variabel godtgjørelse				
Navn		Basis-lønn ²⁾	Lønn utbet. ³⁾	Andre ytelser bet. ⁴⁾	Kompens. pensjon bet. ⁵⁾	Pensjons- ytelser ⁶⁾	STI opptjent ⁷⁾	LTI opptjent ⁸⁾	Samlet godt- gjørelse ⁹⁾	Andel fast ¹⁰⁾	Andel variabel ¹¹⁾
Hilde Merete Aasheim	2022	7 392	7 358	148	-	2 848	3 114	2 218	15 686	66 %	34 %
President and CEO	2021	6 911	6 980	179	-	1 182	3 145	815	12 301	68 %	32 %
Pål Kildemo	2022	3 740	3 770	107	426	118	1 279	1 122	6 822	65 %	35 %
EVP and Chief Financial Officer	2021	3 400	3 307	276	416	194	1 272	401	5 866	71 %	29 %
Eivind Kallevik	2022	4 152	4 198	107	53	564	1 345	1 246	7 513	66 %	34 %
EVP Hydro Aluminium Metal	2021	3 796	3 847	279	52	1 981	1 382	448	7 989	77 %	23 %
Anne-Lene Midseim	2022	3 005	3 008	92	121	593	998	902	5 714	67 %	33 %
EVP Compliance, IP & General Counsel	2021	2 693	2 732	282	118	1 281	980	318	5 711	77 %	23 %
Arvid Moss ¹²⁾	2022	3 704	3 570	196	-	742	1 234	1 111	6 853	66 %	34 %
EVP Hydro Energy	2021	3 365	3 736	197	-	(126)	1 163	397	5 367	71 %	29 %
Hilde Vestheim Nordh	2022	2 775	2 816	99	333	316	894	833	5 291	67 %	33 %
EVP People & HSE	2021	2 472	2 496	279	325	407	863	291	4 661	75 %	25 %
John Thuestad ¹³⁾	2022	6 027	8 977	408	599	(87)	2 054	1 808	13 759	72 %	28 %
EVP Bauxite & Alumina	2021	7 386	8 563	155	595	360	2 237	682	12 592	77 %	23 %
Paul Warton ¹⁴⁾	2022	6 160	7 792	1 081	-	493	3 975	1 849	15 190	62 %	38 %
EVP Hydro Extrusions	2021	7 513	6 891	1 742	-	434	3 723	642	13 432	68 %	32 %
Trond Olaf Christophersen ¹⁵⁾	2022	3 100	517	269	63	389	169	155	1 562	79 %	21 %
EVP Corporate Development											
Therese Rød Holm ¹⁶⁾	2022	2 500	651	22	-	39	201	188	1 101	65 %	35 %
EVP Communication & Public Affairs											
Helena Nonka ¹⁷⁾	2022	3 076	2 494	622	-	255	0	0	3 371	100 %	0 %
Former EVP Corporate Development	2021	2 810	2 341	1 297	-	229	982	256	5 105	76 %	24 %
Inger Sethov ¹⁸⁾											
Former EVP Communication & Public Affairs	2021	2 397	1 193	87	52	(447)			885	100 %	0 %



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Individuelle vilkår

Pensjon
Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og i samsvar med lokal praksis. Generelt skal medlemmer av konsernledelsen delta i Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning. Basislønn og bilgodtgjørelse er inkludert i grunnlaget for pensjonsopptjening.

Innskuddsbasert pensjonsordning
Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning er den eneste åpne tjenstepensjonsordningen i Hydros norske virksomheter. Alle nye ansatte, inkludert nye medlemmer av konsernledelsen, skal tilsluttes denne ordningen. Sparesatsen i innskuddsordningen er 6 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G⁽⁹⁾ og 20 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av pensjonsgivende 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
Pensjonsordningen ble lukket for nye medlemmer i 2010, og fra og med 2014 var det kun daværende medlemmer på 52 år eller eldre som fikk mulighet til å fortsette i ordningen. Ansatte som ble overført fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning, mottar en årlig kompensasjon for eventuelt beregnet tap i pensjonskapital ved fylte 67 år. Kompensasjonen baseres på pensjonsgivende lønn på overføringstidspunktet, og reguleres årlig med 2,5 prosent.

Innskuddsordning for lønn over 12G
Hydros 12G-ordning ble lukket for nye medlemmer i 2016, dog slik at ansatte med lønn over 12G på lukketidspunktet har fått fortsette i ordningen. Dette gjelder også medlemmer av konsernledelsen på lukketidspunktet.

Ved intern rekruttering av nye 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 på tiltredelsestidspunktet og basislønnen ved tiltredelse i konsernledelsen (begrenset oppad til 3,5 millioner kroner).

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

Ved opphør av ansettelsesforholdet etter initiativ fra selskapet, skal det berørte medlem av konsernledelsen normalt ha rett til seks måneders etterlønn regnet fra dato for opphør av ansettelsesforholdet. Etterlønnen betales månedlig og skal baseres på pensjonsgivende lønn. Godtgjørelse eller annen inntekt som det uttredende medlemmet av konsernledelsen opptjener i etterlønnperioden, skal komme til fratrekk i etterlønnen.

Dersom arbeidsavtalen opphører som følge av grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, bortfaller retten til etterlønn. Rett til etterlønn gjelder heller ikke dersom det uttredende medlem av konsernledelsen har krav på uføretrygd, førtidspensjon eller alderspensjon.

Helena Nonka fratrådte stillingen som EVP Corporate Development pr. 30. september 2022. I og med at hun fratrådte etter eget ønske, mottok hun intet sluttvederlag.

Pensjonsstatus for konsernledelsen

	Plan	Pensjonsopptjening over 12G	Kompensasjon for 12G-opptjening på vent	Kompensasjon for overgang fra YTP til ITP
Aasheim Hilde M.	YTP	Ja	Nei	Nei
Christophersen Trond Olaf	ITP	midl. lukket	Ja	Ja
Holm Therese Rød	ITP	Nei	Nei	Nei
Kallevik Eivind	ITP	Ja	Nei	Ja
Kildemo Pål	ITP	midl. lukket	Ja	Nei
Midseim Anne-Lene	ITP	Ja	Nei	Ja
Moss Arvid	YTP	Ja	Nei	Nei
Nordh Hilde V.	ITP	midl. lukket	Ja	Ja
Thuestad John G.	ITP	midl. lukket	Ja	Nei
Warton Paul	Lokal UK			
Nonka Helena	Lokal Sveits			

YTP = Ytelsesordning
ITP = Innskuddsordning

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



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg



Variabel godtgjørelse

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

Planen skal utformes slik at den er enkel og lett å forstå, for å stimulere til riktig atferd og skape de ønskede resultatene. Selskapets strategiske agenda om å «løfte lønnsomhet, fremme bærekraft» legger grunnlaget for å posisjonere selskapet som en robust og lønnsom bransjeleder basert på innovasjon og bærekraft.

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

Hydro har et godt utgangspunkt når det gjelder å skape verdier basert på disse trendene, gjennom å bruke våre evner og kompetanse på grønne næringer i vekst. Vår tradisjon for fornybar, bærekraftig industriutvikling og tett samarbeid med kundene, og en agenda der kommersielle mål og bærekraft henger tett sammen, gir et solid grunnlag for framtiden.

Hydros strategiske retning fram mot 2025 tar utgangspunkt i to hovedområder: Selskapet skal styrke sin posisjon på lavkarbonaluminium og skape vekst på nye områder innen fornybar energi.

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

Kortsiktig insentiv (STI)

Formålet med Hydros STI-ordning for konsernledelsen er å belønne oppnåelsen av kortsiktige mål som støtter opp under selskapets langsiktige strategiske målsetning.

STI-planen er kontantbasert med en resultatperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt bonuspotensial for konsernsjefen er 50 prosent av basislønn, mens maksimalt bonuspotensial for øvrige medlemmer av konsernledelsen er 40 prosent av basislønn. Det er ingen minimums- eller garantert bonus. Medlemmer av konsernledelsen på lokale kontrakter utenfor Norge kan ha andre bonuspotensial.

STI-planen består av tre komponenter:

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

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

Konsernets økonomiske mål

Det økonomiske målet er å sørge for at justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE) blir høyere enn det årlige interne avkastningskravet på 13 prosent. Det økonomiske målet er i samsvar med Hydros prioritering om å sikre en avkastning på kapital som er høyere enn kapitalkostnaden.

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

Konsernets økonomiske mål vektes med 35 prosent. Opptjeningsprofilen er lineær mellom terskelverdi på 3 prosent og target på 13 prosent RoaCE. Justert RoaCE over 13 prosent gir ingen ytterligere utbetaling. For regnskapsåret 2023 vil opptjeningsprofilen fra 2022 videreføres, dog slik at justert RoaCE på bokførte verdier vil bli erstattet av markedsbasert RoaCE. I tillegg økes terskelverdien fra 3 til 5 prosent.

De tre komponentene i STI-planen



Konsernets økonomiske mål



Resultatmål knyttet til Hydros strategi fram mot 2025



Individuelle mål

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Prestasjonsmål
Den andre komponenten i STI-planen er knyttet til Hydros strategiske mål frem mot 2025.

Prestasjonsmålene er delt inn i fire kategorier: profit, partners, planet og people. Prestasjonskriteriene er en blanding av økonomiske, operasjonelle, strategiske og organisatoriske mål som støtter opp om Hydros strategiske ambisjon frem mot 2025. Strategien og de overordnede kriteriene omhandles under 'Resultatoppnåelse knyttet til Hydros strategi frem mot 2025' nedenfor.

Resultatene måles både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. Prestasjonsmålene på forretningsområdenivå avledes av målene for konsernet. De konkrete målene og antall prestasjonskriterier i hver kategori kan variere fra år til år avhengig av Hydros prioriteringer. Kriteriene for de enkelte årene frem mot 2025 vil likevel reflektere kontinuerlig forbedring sammenlignet med utgangspunktet i 2021, og vil øke fra år til år for å sikre at Hydro får gjennomført sin strategi innen 2025. De ulike målene vektes likt.

Hydro følger en rigid prosess når de årlige prestasjonsmålene skal fastsettes for konsernsjefen og medlemmene av

konsernledelsen. Prosessen starter etter den årlige strategi- og risikooppdateringen for å sikre samsvar med Hydros viktigste strategiske prioriteringer. Utvalgte mål på konsernnivå brytes ned på de ulike forretningsområdene og videre nedover i deres organisasjoner. De endelige målene for året fastsettes gjennom en forretningsplanleggingsprosess som går nedenfra og opp, noe som sikrer tilstrekkelig ambisiøse mål, samtidig som hele organisasjonen har eierskap til dem. Målsettingsprosessen går flere runder i konsernledelsen og kompensasjons- og medarbeiderutvalget før målene fremlegges for endelig beslutning i styret.

Konsernsjefen og konserndirektørene i konsernstabene måles på prestasjonsmål på konsernnivå. Samlet vektning er 40 prosent. Konserndirektører med forretningsområdeansvar måles både på prestasjonsmål på konsernnivå og på konkrete mål for det aktuelle forretningsområdet. Vektingen er 20 prosent på hver, med en samlet vektning på 40 prosent.

I 2022 var prestasjonsmålene en blanding av binære mål (oppnådd/ikke oppnådd) og mål med lineær opptjeningsprofil. Innslaget for den lineære opptjeningsprofilen er 75 prosent (terskelverdi) som gir en bonusoppnåelse på 50 prosent. Deretter er opptjeningen lineær opp til en maksimumsscore på 100 prosent.

Individuelle mål
De individuelle prestasjonskriteriene måler konsernsjefens og konserndirektørenes individuelle prestasjoner på områdene sikkerhet, ledelse, og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ innenfor den enkeltes funksjonsområde. Typiske mål kan være knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, god tilgang på fremtidige etterfølgere til kritiske roller, porteføljestruktur og teknologiutvikling, samt HMS-mål. De individuelle kriteriene omfatter forretningssensitive mål og individuelle prestasjonsmål som ikke oppgis i denne rapporten. De individuelle målene vektes med totalt 25 prosent. Det gjøres en overordnet vurdering for å angi oppnåelse av de individuelle målene. Maksimal oppnåelse kan ikke overstige 100 prosent.



STI-plan med resultatmål og vektning

Struktur		Resultatmål		Vekt per rolle	
Resultatmål	Konsernets økonomiske mål	ROACE		Konsernsjef og konserndirektør konsernstab	Konserndirektør forretningsområde
	Konsernnivå	Strategiske mål fram mot 2025		35 %	35 %
	Forretningsområdenivå	Lønnsomhet Partnere Planet Medarbeidere		40 %	20 %
	Individuelle mål	Oppnåelse av konkrete individuelle mål		N/A	20%
				25 %	25 %

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

STI-resultater for 2022

I et urolig år dro vi fordel av vår sterke kostnadsposisjon og fremgangene i vårt forbedringsarbeid, samt høye aluminium- og kraftpriser. Vi leverte rekordresultater i 2022 med en justert EBITDA på 39,7 milliarder kroner og en tilsvarende kapitalavkastning (RoaCE) på 22,2 %, solid over vårt mål om 10% gjennom forretningssyklusen.

Dette kan for en stor del tilskrives innsatsen i organisasjonens forbedringsarbeid. I 2019 presenterte vi et ambisiøst forbedringsprogram med mål om å oppnå forbedringer på 7,3 milliarder kroner innen 2023. I fjor innfridde vi forbedringsambisjonen godt foran planen og vi har besluttet å heve listen på våre forbedringsambisjoner til 10 mrd i 2025 og 11 mrd i 2027.

Vi har også hevet vårt kommersielle mål med 0,5 mrd kroner, som allerede bærer frukter i form av grønnere produkter, bedre produktmiks, høyere marginer og vekst i markedsandeler, med mål og å styrke resultatene med 3 milliarder kroner i 2027.

Selskapet hadde historisk gode resultater innen helse og

sikkerhet i 2022. Antall registrerte personskader per million arbeidstimer gikk ned fra 3,3 i 2021 til 2,4 i 2022, hvorav de langt fleste var lettere skader. Det var ingen dødsfall eller livstruende skader i løpet av året, men dessverre én livsendrende skade.

Streng prosedyrer og tilhørende regler for forebygging av dødsfall har bidratt til en reduksjon i antall og verdier for høyrisikohendelser som potensielt kunne ført til dødsfall eller livsendrende skader. HRI-frekvensen (antall høyrisikohendelser per million arbeidstimer) gikk ned fra 1,4 i 2021 til 0,8 i 2022.

For medarbeiderdimensjonen er målet at 75 prosent av ledige kritiske stillinger skal besettes med selskapets egne ressurser, og resultatet i 2022 ble 88 prosent (syv av åtte stillinger ble besatt av egne ressurser). Andelen kvinnelige ansatte og ledere var henholdsvis 22 og 19 prosent ved utgangen av 2022.

Se hvordan Hydros resultater for 2022 har støttet opp under selskapets strategiske målsetning for 2025 i oversikten på neste side.

Fri kontantstrøm

14

mrd.NOK

Justert EDITDA

39,7

mrd.NOK

Overgikk målet

Hydro realiserte

7,8

mrd.NOK

i forbedringer, og overgikk dermed målet på 7,0 mrd. NOK for 2022

Justert RoaCE

22,2 %



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Resultatoppnåelse knyttet til Hydros strategi fram mot 2025

	Strategi	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2022
 Lønnsomhet	Hydro har som mål å oppnå en avkastning på kapital som er høyere enn kapitalkostnaden, noe som reflekteres i RoaCE-målet over forretningssyklusen. For å oppnå dette målet jobber Hydro for å sikre en kostnadsposisjon i første kvartil i porteføljen oppstrøms, og ledende markedsposisjoner nedstrøms, også ved å sikre prispåslag for kvaliteten og miljøprofilen på våre produkter. I tillegg jobber Hydro for å diversifisere forretningsporteføljen ved å allokere kapital til strategiske vekstområder hvor vi ser størst avkastningspotensial.	Hydros lønnsomhetsmål reflekteres i hele rammeverket for verdiskaping, og omfatter: • Målet i forbedringsprogrammet på 10 mrd. kroner • En ambisjon om kommersielle forbedringer på 2,5 mrd. kroner • Vekstambisjoner med mål om å - Øke potensiell EBITDA i omsmelting og resirkulering til 2,6 – 3,0 mrd. kroner og øke bruken av brukt aluminiumskrap til 520-670 kilo tonn - Realisere verdier gjennom vekst i REIN, HAVRAND og batterier	• Samlede forbedringer på 7,8 milliarder kroner • Samlede kommersielle forbedringer på 1,8 milliarder kroner • Vekstambisjoner: - Flere investeringsbeslutninger truffet innenfor resirkulering med estimerte nåverdier over målet - Hydro REIN har videreutviklet flere storskalaprojekter i Brasil og i Norden - Havrandprosjekter ytterligere videreutviklet, men med forsinkelser sammenlignet med målet
Oppnådd resultat			75 %
 Partnere	Hydro har som mål å sikre en ledende posisjon i attraktive markeder og næringer. Det å sikre gode relasjoner til viktige interessegrupper, som kunder og leverandører, forretningspartnere og lokalsamfunn, er en integrert del av vår strategi. Vår kommersielle suksess avhenger av gode kunderelasjoner bygget på innovasjon og samarbeid, i tillegg til høy kvalitet, produkttilbud og kundeservice.	Hydro vil sikre høy kundetilfredshet, og måler punktlighet i våre leveranser, antall kundekrav og –aksepter, ved bruk av en intern kundetilfredshetsindeks. Hydro vil fortsette å heve resultatmålene for disse faktorene fram mot 2025. Hydro er også opptatt av å møte og påvirke etterspørselen etter grønnere produkter. Hydro ønsker å øke salget av grønnere produkter (Hydro CIRCAL og Hydro REDUXA) til om lag det dobbelte av nivået i 2021.	• Kundetilfredshet bedre enn målsetningen for kundekrav og –aksepter; lavere enn ambisjonen for punktlighet drevet av logistikkutfordringer • 470 kilo tonn CIRCAL og REDUXA levert til kunder
Oppnådd resultat			50 %

- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg



	Strategi	Overordnede mål fram mot 2025	Status 2022
 Planet	Hydro vil opprettholde og styrke selskapets posisjon som bransjeleder på bærekraft. Dette vil ikke bare legitimere vår virksomhet og eksistens på lang sikt, men også gjøre at vi kan utnytte de mulighetene megatrenden bærekraft byr på, inkludert tilgang til attraktive markeder, dyktige medarbeidere og kapital.	Hydro fortsetter å heve sine bærekraftsmål for å redusere risiko og utnytte muligheter. Klima • Redusere CO2-utslippene med 10 prosent innen 2025, 30 prosent innen 2030, og oppnå netto nullutslipp innen 2050 • Gjennomføre prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte, som er et viktig tiltak for å redusere utslipp av både klimagasser og andre gasser fra raffineriet • Redusere spesifikke Scope 3-utslipp med 30% innen 2030 Miljø • Biologisk mangfold: Null tap av biologisk mangfold i nye prosjekter • Avfall: eliminere deponering av gjenvinnbart avfall (2040), eliminere behovet for ny permanent lagringskapasitet for bauksittavfall (2050) • Non-GHG utslipp: Redusere fossilbasert non-GHG utslipp med 50% innen 2030 Samfunnsansvar • Åpenhet og sporbarhet gjennom å gi tilgang til viktige bærekraftsdata for våre produkter innen 2025 eller tidligere • Bidra til en rettferdig omstilling gjennom å bidra til samfunns- og økonomisk utvikling • Gi 500 000 mennesker utdanning og viktige ferdigheter for framtidens samfunn (2030)	Klima • Arbeidet med reduksjon av CO2-utslipp er i rute for å nå utslippsmålene på mellomlang sikt • Prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte har levert på sentrale prosjektmilepæler foran skjema, og er på skjema for oppstart innen 2024 Miljø • 1:1 rehabilitering av tilgjengelige bearbejdede områder i løpet av to hydrologiske sesonger Samfunnsansvar • Det er gitt utdanning til 25 000 mennesker i 2021 og 157 000 mennesker siden starten i 2018
Oppnådd resultat			100 %
 Medarbeidere	Hydro arbeider for å være en attraktiv arbeidsgiver for eksisterende og mulige framtidige medarbeidere, og setter alltid sikkerheten først. Målet er å sikre riktig kompetanse, ferdigheter og organisasjonskultur for å kunne gjennomføre forretningsstrategien.	Helse og sikkerhet Hydro har en nullvisjon når det gjelder å ivareta våre medarbeideres og kontraktørers helse og sikkerhet. • Null dødsulykker • Null livsendrende skader • Kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte skader (TRI) og høyrisikohendelser (HRI) Medarbeidere, inkludering og mangfold Hydro skal tiltrekke seg, rekruttere og beholde talentfulle medarbeidere for å sikre bærekraftig strategisk vekst gjennom god tilgang på framtidige ressurser til forretningskritiske roller. De etablerte målene fram mot 2025 er: • 25 % kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025 • 25 % kvinnelige ledere innen 2025	Helse og sikkerhet • Ingen dødsulykker, men KPI ikke nådd ettersom det skjedde en livsendrende skade på en innleid i løpet av året Medarbeidere, inkludering og mangfold • Mer enn målet om 75 prosent av ledige kritiske stillinger ble besatt med selskapets egne ressurser • 22 prosent kvinner blant faste og midlertidige ansatte • 19 prosent kvinnelige ledere
Oppnådd resultat			67 %
Samlet oppnådd resultat			70 %

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Individuelle mål – vurdering av konsernsjefens resultater
Styret har vurdert de individuelle resultatene for konsernsjefen i 2022 til 85 prosent av maksimal måloppnåelse. Styrets vurdering er at konsernsjefen har gjort en svært god jobb i et år preget av krigen i Ukraina, med usikre markeder, minsket krafttilgang og økende kraftpriser, samt stigende inflasjon og generell prisstigning. Det er nådd mange milepæler i forhold til strategiske mål, i tillegg til viktig utvikling i inkluderings- og etterfølgeragendaen, samt utøvd solid lederskap i en turbulent periode.

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

Resultater for konsernsjefen for rapportert regnskapsår

STI resultat-komponent	Resultatmål	Relativ vektning	Maks resultat	Maks tildeling	Total STI %	STI opptjent
Økonomisk mål	Justert RoaCE	35 %	100%	1 293	100 %	1 293
Resultatmål	Lønnsomhet	16 %			75 %	
	Partnere	8 %			50 %	
	Planet	4 %			100 %	
	Medarbeidere	12 %			67 %	
		40 %		1 478	70 %	1 035
Individuelle mål	Sikkerhet, ledelse, strategigjennomføring	25 %	100%	924	85 %	785
Totalt		100 %		3 695	84,2 %	3 114

Resultater for medlemmer av konsernledelsen for rapportert regnskapsår

STI resultat-komponent	Relativ vektning	Maks. resultat	Maks. tildeling (totalt)	STI % (gjennomsnitt)	STI opptjent (totalt)
Økonomisk mål	35 %	100 %	3 932	100 %	3 932
Resultatmål	40 %	100 %	4 493	71 %	3 186
Individuelle mål	25 %	100 %	2 808	78 %	2 184
Totalt		100 %	11 233	83 %	9 302

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Integrasjon av resultatmål for miljø og samfunnsansvar

Hydros tilnærming til miljø, samfunnsansvar og innovasjon er beskrevet i årsrapporten for 2022. Tabellen på neste side viser resultatmål for miljø og samfunnsansvar som er inkludert i STI-planen, og hvordan disse er knyttet til de bærekraftsmålene som er utpekt som viktigst for Hydro. For mer informasjon om Hydros miljø- og samfunnstiltak, vises det til gjeldende seksjoner i årsrapporten som angitt i tabellen.

Hydro og FNs bærekraftsmål

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

Hydros utvalgte bærekraftsmål



God utdanning

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



Anstendig arbeid og økonomisk vekst

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



Industri, innovasjon og infrastruktur

Bygge solid infrastruktur og fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon



Ansvarlig forbruk og produksjon

Sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre



Stoppe klimaendringene

Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem



Livet i havet

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



Livet på land

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



Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner

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

- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg

Hydros overordnede strategiske prestasjonsmål for miljø og samfunnsansvar

FNs bærekraftsmål	Miljø og innovasjon			Samfunnsansvar				
	Klimaendringer	Miljø	Innovasjon	Menneskeretter	Ansvarlig leverandørkjede	Lokal verdiskaping	Medarbeidere og arbeidsmiljø	
	  	  	  	  	  	  		
Årsrapport 2022	Se seksjonen Bærekraft i årsrapporten for mer informasjon							
STI-resultatmål for miljø og samfunnsansvar								
Øke potensiell EBITDA i omsmelting og resirkulering til 2,1-2,5 mrd. kroner, og øke bruken av brukt aluminiumskrap til 660.000 tonn			✓					
Øke salget av grønnere produkter (Hydro CIRCAL og Hydro REDUXA) til om lag det dobbelte av nivået i 2021			✓					
Redusere CO ₂ utslippene med 10 prosent innen 2025, 30 prosent innen 2030, og oppnå netto null utslipp innen 2050	✓		✓					
Gjennomføre prosjektet for bytte av drivstoff ved Alunorte, et viktig tiltak for å redusere utslipp av både klimagasser og andre gasser fra raffineriet	✓		✓					
Biologisk mangfold: null netto tap av biologisk mangfold i nye prosjekte		✓						
Avfall: eliminere deponering av gjenvinnbart avfall (2040) og eliminere behovet for permanent ny lagringskapasitet for bauxittavfall (2050)		✓						
Åpenhet og sporbarhet gjennom å gi tilgang til viktige bærekraftsdata for våre produkter innen 2025 eller tidligere					✓			
Bidra til en rettferdig omstilling gjennom å bidra til samfunns- og økonomisk utvikling				✓				
Gi 500.000 mennesker utdanning og viktige ferdigheter for framtidens samfunn (2030)				✓		✓		
Null dødsulykker og null livsendrende skader: kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte personskader (TRI) og høyrisikohendelser (HRI)							✓	
25 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025, 25 prosent kvinnelige ledere innen 2025							✓	

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Langsiktig insentiv (LTI)

Formålet med selskapets LTI-ordning for konsernledelsen er å støtte Hydros strategiske mål som skal sikre avkastning over tid.

LTI-planen er aksjebasert og består av en resultatperiode i forkant av tildeling og en obligatorisk bindingstid etter tildeling. Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjelde og hvem som skal inviteres til å delta. Normal praksis er at konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen deltar. Den årlige LTI-tildelingen avhenger av oppnåelse av to prestasjonsmål, som begge vektes 50 prosent. Utbetaling i henhold til LTI-planen er betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

LTI prestasjonsmål

- Gjennomsnittet av Hydros konsoliderte justerte RoaCE beregnet over en treårsperiode (planåret og de to foregående år) måles mot Hydros interne mål for justert RoaCE, som er 10 prosent over forretningscyklusen. Fra og med 2023 brukes markedsbasert RoaCE.
- Hydros årlige samlede avkastning til aksjonærene over en treårsperiode, målt mot tilsvarende avkastning for et utvalg av sammenlignbare selskaper. Resultatet vil måles som forskjellen i prosentpoeng (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR-resultatet i utvalget av sammenlignbare selskaper. Bonus vil tildeles dersom Hydro oppnår et TSR-resultat som målt mot utvalget av sammenlignbare selskaper ligger i intervallet -5 til +10 pp (eller over).

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

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

Helena Nonka sluttet i Hydro på eget initiativ og gjorde ved fratredelsen opp for 1,528 aksjer som ikke oppfyller treårskravet.

LTI-resultater for 2022

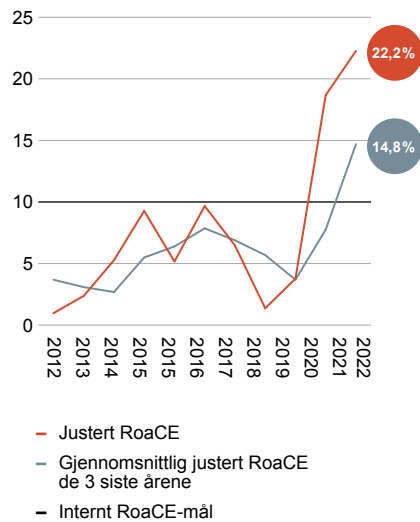
I perioden 2020 til 2022 var Hydros gjennomsnittlige justerte RoaCE 14,8 prosent, som sammenlignet med målet på 10 prosent ga en måloppnåelse på 100 prosent.

Hydros TSR har økt med 38,1% prosent i perioden fra 2020 til 2022, mens det vektete gjennomsnittet av TSR i utvalget av sammenlignbare selskaper økte med 10,1 prosent i samme periode. Dette tilsvarer en forskjell på 28 pp, som er godt over maksverdien på 10 pp, og måloppnåelsen var følgelig 100 prosent.

Samlet måloppnåelse for LTI-planen i 2022 var 100 prosent, noe som ga en LTI-tildeling på 30 prosent av basislønnen for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen.

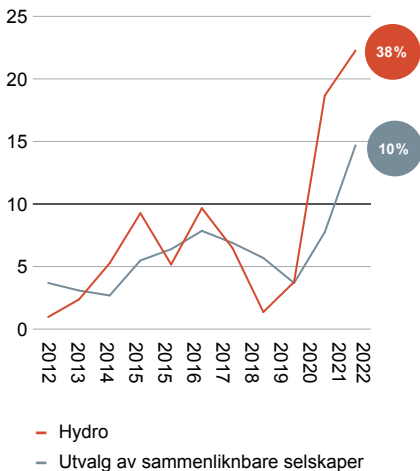
Justert RoaCE

Prosent



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

Prosent



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Hovedvilkårene i LIT-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultat-periode ²⁰⁾	Tildelt dato	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer ved årets begynnelse (underlagt bindingstid)	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²¹⁾	Markedsverdi på beregningstids-punktet (NOK) ²²⁾	Ant. aksjer (bindingstiden opphevet)	Ant. aksjer ved årets slutt (underlagt bindingstid)
Hilde Merete Aasheim, President and CEO								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	12 074	4 869	88.03	4 711	12 232
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	18 433	-	N/A	6 359	12 074
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	19 903	7 363	29.62	8 833	18 433
LTI plan 2018	2016 - 2018	01.04.2019	01.04.2022	27 854	4 711	34.57	12 662	19 903
LTI plan 2017	2015 - 2017	01.04.2018	01.04.2021	30 163	6 359	54.60	8 668	27 854
Pål Kildemo, EVP and Chief Financial Officer								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	1 436	2 395	88.03	-	3 831
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	1 436	-	N/A	-	1 436
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	-	1 436	29.62	-	1 436
John Thuestad, EVP Hydro Bauxite & Alumina								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	11 817	4 078	88.03	4 398	11 497
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	11 817	-	N/A	-	11 817
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	4 398	7 419	29.62	-	11 817
LTI plan 2018	2016 - 2018	01.04.2019	01.04.2022	-	4 398	34.57	-	4 398
Eivind Kallevik, EVP Hydro Aluminium Metal								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	9 594	2 674	88.03	4 811	7 457
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	16 088	-	N/A	6 494	9 594
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	19 527	4 783	29.62	8 222	16 088
LTI plan 2018	2016 - 2018	01.04.2019	01.04.2022	26 504	4 811	34.57	11 788	19 527
LTI plan 2017	2015 - 2017	01.04.2018	01.04.2021	28 035	6 494	54.60	8 025	26 504
Arvid Moss, EVP Hydro Energy								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	8 697	2 371	88.03	4 384	6 684
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	14 614	-	N/A	5 917	8 697
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	18 523	4 313	29.62	8 222	14 614
LTI plan 2018	2016 - 2018	01.04.2019	01.04.2022	25 927	4 384	34.57	11 788	18 523
LTI plan 2017	2015 - 2017	01.04.2018	01.04.2021	28 093	5 917	54.60	8 083	25 927



- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg

Hovedvilkårene i LIT-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultat-periode ²⁰⁾	Tildelt dato	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer ved årets begynnelse (underlagt bindingstid)	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²¹⁾	Markedsverdi på beregningstids-punktet (NOK) ²²⁾	Ant. aksjer (bindingstiden opphevet)	Ant. aksjer ved årets slutt (underlagt bindingstid)
Anne-Lene Midseim, EVP Compliance, IP & General Counsel								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	6 957	1 897	88.03	3 506	5 348
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	11 688	-	N/A	4 731	6 957
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	14 808	3 451	29.62	6 571	11 688
LTI plan 2018	2016 - 2018	01.04.2019	01.04.2022	20 724	3 506	34.57	9 422	14 808
LTI plan 2017	2015 - 2017	01.04.2018	01.04.2021	15 993	4 731	54.60	-	20 724
Hilde Vestheim Nordh, EVP People & HSE								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	1 188	1 741	88.03	-	2 929
LTI plan 2020	2018 - 2020	01.04.2021	01.04.2024	1 188	-	N/A	-	1 188
LTI plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	-	1 188	29.62	-	1 188
Paul Warton, EVP Extruded Solutions								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	-	3 838	88.03	-	3 838
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development								
N/A								
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs								
N/A								
Helena Nonka ex. EVP Corporate Development								
LTI plan 2021	2019 - 2021	01.04.2022	01.04.2025	-	1 528	88.03	-	0

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen
Tabellen på foregående side viser antall aksjer som er tildelt i LTI-planen for konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen i perioden 2017 til 2022.

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

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at selskapet i tillegg kan kreve et eventuelt tap erstattet etter alminnelige erstatningsrettslige regler. Selskapets tilbakebetalingskrav påvirkes ikke av at mottakeren har sluttet i selskapet.

Hydro fremmet ingen krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2022.

Aksjeeierskap
Tabellen 'Aksjeeierskap' viser antallet aksjer som eies av konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen pr. 31. desember 2022. Tabellen inkluderer aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjespareordning for ansatte, og aksjer som for øvrig er kjøpt privat, inkludert aksjer som eies av nærstående.

Aksjeeierskap som prosentandel av basislønn viser verdien av aksjene basert på aksjekursen ved utgangen av året, sammenlignet med basislønnen i 2022.

Konsernsjefen eide 125 803 Hydro-aksjer pr. 31. desember 2022. Aksjene hadde en samlet verdi på 9 223 876 kroner, som tilsvarer ca. 125 prosent av årlig basislønn. Samlet antall aksjer eid av øvrige medlemmer av konsernledelsen pr. 31. desember 2022 var 405 832, med en samlet verdi på 29 755 602 kroner. Dette tilsvarer ca. 85 prosent av samlet årlig basislønn til øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Aksjeeierskap

	Antall aksjer ²³⁾	Aksjeeierskap som prosentandel av basislønn ²⁴⁾
Hilde Merete Aasheim, President and CEO	125 803	125 %
Pål Kildemo, EVP and Chief Financial Officer	16 443	32 %
John Thuestad, EVP Hydro Bauxite & Alumina	63 109	77 %
Eivind Kallevik, EVP Hydro Aluminium Metal	76 511	135 %
Arvid Moss, EVP Energy	176 402	349 %
Anne-Lene Midseim, EVP Compliance, IP & General Counsel	36 280	89 %
Hilde Vestheim Nordh, EVP People & HSE	28 921	76 %
Paul Warton, EVP Extruded Solutions	3 838	5 %
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development	4 328	10 %
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs	0	0 %
Helena Nonka	0	0 %



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar og reise-godtgjørelse. Medlemmene av styrets to utvalg, revisjons-utvalget og kompensasjons- og medarbeiderutvalget mottar et fast årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Reisegodtgjørelse utbetales til styremedlemmer som bor utenfor Norge og er til stede på møtene, med et beløp på

31 000 kroner (2021: 30 000 kroner) per møte. De årlige honorarene er basert på en anbefaling fra selskapets valgkomite. Retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelig på [Hydro.com](#).

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

Styremedlem

		Styre-honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjons- og medarbeiderutvalg	Reise-godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer ²⁵⁾
Dag Mejdell ²⁶⁾	2022	731		128		859	45 000
	2021	707		124		831	45 000
Rune Bjerke ²⁷⁾	2022	421	48	65		534	21 500
	2021	373	140			513	20 500
Marianne Wiinholt ²⁸⁾	2022	386	222		186	794	0
	2021	373	215		120	708	0
Peter Kukielski ³⁰⁾	2022	386	93		248	726	11 000
	2021	373				373	3 000
Petra Einarsson ^{29) 30)}	2022	247	93		124	463	0
	2021	N/A					
Kristin Fejerskov Kragseth ^{29) 31)}	2022	247		62		308	700
	2021	N/A					
Philip Graham New ²⁹⁾	2022	247			186	433	0
	2021	N/A					
Arve Baade ^{29) 31) 32)}	2022	386		52		438	6 118
	2021	373				373	5 778
Bjørn Petter Moxnes ^{29) 30) 32)}	2022	247	79			326	340
	2021	N/A					
Torleif Sand ^{29) 32)}	2022	247				247	1
	2021	N/A					
Margunn Sundve ^{29) 32)}	2022	247				247	609
	2021	N/A					

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		Styre- honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjons- og medarbeiderutvalg	Reise- godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer ²⁵⁾
Liselott Kilaas ³³⁾	2022	139	52			191	0
	2021	373	140			513	0
Irene Rummelhoff ³³⁾	2022	159		35		193	5 000
	2021	426		93		519	5 000
Thomas Schulz ³³⁾	2022	139			31	170	0
	2021	373			60	433	0
Sten Roar Martinsen ^{32) 33)}	2022	139		35		173	7 857
	2021	373		93		466	7 517
Ellen Merete Olstad ^{32) 33)}	2022	139	52			191	5 891
	2021	373	140			513	5 551

- Velkommen
- Styring
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Godtgjørelse til styret
- Revisors uttalelse
- Vedlegg

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



KPMG AS
Sørkedalsveien 6
Postboks 7000 Majorstuen
0306 Oslo

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

Til generalforsamlingen i Norsk Hydro ASA

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2022

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Norsk Hydro ASAs rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

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

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

Oslo, 13. februar 2023
KPMG AS



Monica Hansen
Statsautorisert revisor

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Stord
Alta	Finnøy	Molde	Strøme
Arendal	Hamar	Skien	Tromsø
Bergen	Haugesund	Sandnessjøen	Tromsø
Bodo	Karvik	Sandnessjøen	Tynset
Drammen	Kristiansund	Stavanger	Ålesund

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

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser årlig endring i godtgjørelse for konsernsjefen og medlemmer av konsernledelsen i perioden 2017 til 2022. For samsvar og sammenlignbarhet er det kun oppgitt godtgjørelse for de årene de aktuelle personene hadde disse stillingene.

Tallene for alle ansatte omfatter kun ansatte på norsk kontrakt.

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

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

Godtgjørelse til konsernledelsen³⁾

			2022	2021	2020	2019	2018	2017
Hilde Merete Aasheim, konsernsjef								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		15 686	12 301	9 143	7 919	-	-
	% endring		28 %	35 %	15 %	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		7 392	6 911	6 710	6 710	-	-
	% endring		7 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK 1 000		3 114	3 145	-	1 589	-	-
	% endring		-1 %	-	(100 %)	-	-	-
LTI	NOK 1 000		2 218	815	-	407	-	-
	% endring		172 %	-	(100 %)	-	-	-
Pål Kildemo, konserndirektør for økonomi og finans								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		6 822	5 866	3 726	3 292	-	-
	% endring		16 %	57 %	13 %	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		3 740	3 400	2 900	2 900	-	-
	% endring		10 %	17 %	0 %	-	-	-
STI	NOK 1 000		1 279	1 272	-	280	-	-
	% endring		1 %	-	(100 %)	-	-	-
LTI	NOK 1 000		1 122	401	-	79	-	-
	% endring		180 %	-	(100 %)	-	-	-
Eivind Kallevik, konserndirektør Hydro Aluminium Metal								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		7 513	7 989	5 687	6 914	-	-
	% endring		(6 %)	40 %	(18 %)	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		4 152	3 796	3 685	3 685	-	-
	% endring		9 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK 1 000		1 345	1 382	-	801	-	-
	% endring		(3 %)	-	(100 %)	-	-	-
LTI	NOK 1 000		1 246	448	-	264	-	-
	% endring		178 %	-	(100 %)	-	-	-



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

			2022	2021	2020	2019	2018	2017
Arvid Moss, konserndirektør Hydro Energy								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		6 853	5 367	3 312	7 988	7 681	7 670
	% endring		28 %	62 %	(59 %)	4 %	0 %	6 %
Basislønn	NOK 1 000		3 704	3 365	3 267	3 267	3 194	3 098
	% endring		10 %	3 %	0 %	2 %	3 %	3 %
STI	NOK 1 000		1 234	1 163	-	772	912	881
	% endring		6 %	-	(100 %)	(15 %)	4 %	3 %
LTI	NOK 1 000		1 111	397	-	238	283	605
	% endring		180 %	-	(100 %)	(16 %)	(53 %)	(20 %)
Paul Warton, konserndirektør Hydro Extrusions¹⁴⁾								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		15 190	13 432	-	-	-	-
	% endring		13 %	-	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		6 160	7 513	-	-	-	-
	% endring		-18 %	-	-	-	-	-
STI	NOK 1 000		3 975	3 723	-	-	-	-
	% endring		7 %	-	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000		1 849	642	-	-	-	-
	% endring		188 %	-	-	-	-	-
John Thuestad, konserndirektør Hydro Bauxite & Alumina¹³⁾								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		13 759	12 592	9 640	11 585	9 283	-
	% endring		9 %	31 %	(17 %)	25 %	-	-
Basislønn	NOK 1 000		6 027	7 386	6 810	6 384	6 087	-
	% endring		-18 %	8 %	7 %	5 %	-	-
STI	NOK 1 000		2 054	2 237	-	1 351	793	-
	% endring		-8 %	-	(100 %)	70 %	-	-
LTI	NOK 1 000		1 808	682	-	370	251	-
	% endring		165 %	-	(100 %)	47 %	-	-
Hilde Vestheim Nordh, konserndirektør HR og HMS								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		5 291	4 661	3 448	4 609	-	-
	% endring		14 %	35 %	(25 %)	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000		2 775	2 472	2 400	2 400	-	-
	% endring		12 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK 1 000		894	863	-	459	-	-
	% endring		4 %	-	(100 %)	-	-	-
LTI	NOK 1 000		833	291	-	66	-	-
	% endring		186 %	-	(100 %)	-	-	-
Anne-Lene Midseim, konserndirektør etterlevelse, IP & juridisk								
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000		5 714	5 711	4 019	4 887	4 804	4 996
	% endring		0 %	42 %	(18 %)	2 %	-4 %	2 %
Basislønn	NOK 1 000		3 005	2 693	2 614	2 614	2 554	2 477
	% endring		12 %	3 %	0 %	2 %	3 %	3 %
STI	NOK 1 000		998	980	-	548	531	758
	% endring		2 %	-	(100 %)	3 %	(30 %)	5 %
LTI	NOK 1 000		902	318	-	191	226	484
	% endring		184 %	-	(100 %)	(15 %)	(53 %)	(20 %)



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development							
Samlet godtgjørelse	NOK'000	1 562	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
Basislønn	NOK'000	3 100	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
STI	NOK'000	169	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
LTI	NOK'000	155	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs							
Samlet godtgjørelse	NOK'000	1 101	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
Basislønn	NOK'000	2 500	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
STI	NOK'000	201	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
LTI	NOK'000	188	0	-	-	-	-
	% endring	-	0%	-	-	-	-
Helena Nonka, konserndirektør konsernutvikling							
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 371	5 105	-	-	-	-
	% endring	(34%)	-	-	-	-	-
Basislønn	NOK 1 000	3 076	2 810	-	-	-	-
	% endring	9%	-	-	-	-	-
STI	NOK 1 000	0	982	-	-	-	-
	% endring	(100%)	-	-	-	-	-
LTI	NOK 1 000	0	256	-	-	-	-
	% endring	(100%)	-	-	-	-	-

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret – faste honorarer

		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Styreleder	NOK 1 000	731	707	686	686	663	626
	% endring	3,4 %	3 %	0 %	3 %	6 %	2 %
Nestleder	NOK 1 000	440,5	426	413	413	401	392
	% endring	3,4%	3 %	0 %	3 %	2 %	2 %
Styremedlem	NOK 1 000	385,7	373	362	362	351	343
	% endring	3,4%	3 %	0 %	3 %	2 %	2 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte³⁴⁾

		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	861	813	793	775	760	738
	% endring	5,9 %	3 %	2 %	2 %	3 %	3 %
Basislønn	NOK 1 000	706	671	650	634	620	632
	% endring	5,2 %	3 %	3 %	2 %	-2 %	3 %
STI	NOK 1 000	58	45	42	43	48	43
	% endring	28,9 %	7 %	(2%)	(10%)	12 %	2 %
Antall ansatte		3 548	3 387	3 320	3 278	3 210	2 791

Selskapets resultater³⁵⁾

		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Justert EBITDA	Mill. NOK	39 664	28.010	13.106	11.832	16.344	17.369
Justert RoaCE	%	22.2%	18.6%	3.7%	1.3%	6.6%	9.6%
Justert resultat per aksje (EPS) fra videreført virksomhet	NOK	10.70	6.77	1.32	0.52	2.75	3.95
Justert resultat etter skatt fra videreført virksomhet	Mill. NOK	23 145	14 905	2 848	708	5 819	8 396



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Resirkulering³⁶⁾

	2022	2021	2020	2019	2018
1000 tonn					
Resirkulert brukt skrap	321	335	104	98	104
Resirkulert prosessskrap	963	1 018	317	340	371
Samlet resirkulert metall	1 285	1 353	421	438	474

Samlet antall registrerte personskader, fraværsskader, dødsulykker og sykefravær³⁷⁾

	2022	2021	2020	2019	2018
Antall registrerte personskader (TRI)	227	296	224	278	301
Ansatte	186	251	188	229	243
Kontraktører	41	45	36	49	58
Antall registrerte personskader per million arbeidstimer (TRI) ³⁸⁾	2,4	3,3	2,7	3,0	3,4
Ansatte	2,9	3,9	3,0	3,3	3,5
Kontraktører	1,3	1,8	1,7	2,2	3,0
Antall fraværsskader (LTI)	115	155	119	119	147
Ansatte	90	125	102	101	118
Kontraktører	25	30	17	18	29
Antall fraværsskader per million arbeidstimer (LTI) ³⁹⁾	1,2	1,7	1,4	1,3	1,7
Ansatte	1,4	1,9	1,6	1,5	1,7
Kontraktører	0,8	1,2	0,8	0,8	1,5
Antall dødsulykker ⁴⁰⁾	0	0	0	0	1
Ansatte	0	0	0	0	1
Kontraktører	0	0	0	0	0
Sykefravær, prosent	4,1 %	3.8%	4.2%	3.7%	3.6%
Sykefravær, Norge	5,8 %	4.9%	4.5%	4.5%	4.0%
Kvinner	7,1 %	5.7%	5.3%	5.7%	4.3%
Menn	5,4 %	4.7%	4.5%	4.2%	3.5%

Samfunnsinvesteringer⁴¹⁾

	2022	2021	2020	2019	2018
NOK millioner					
Samfunnsinvesteringer	49	30	42	50	29
Samlede samfunnsinvesteringer, veldedige gaver og sponsoravtaler	69	55	56	59	89



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Noter

¹ Amounts in NOK thousand. Salary amounts in currencies other than NOK have been converted to NOK at the average exchange rate for the earning year for full year members of the Corporate Management Board (CMB), and the average exchange rate prorated to the time of service on the CMB for members entering or leaving the CMB in the earning year. Conversion of amounts in currencies other than NOK related to variable pay (STI and LTI) will be made according to the exchange rate on the last banking day of the earning year. All exchange rates as published by Bank of Norway (Norges Bank).

² Annual base salary per December 31, or per the date of stepping down from the Corporate Management Board.

³ 'Salary paid' is the amount paid to the individual during the year presented and includes vacation pay. A substantial part of the increase from 2021 to 2022 in base salary of members of the Corporate Management Board with Norwegian employment contracts is attributable to the reclassification of the major part of the car allowance benefit to base salary (like base salary, car allowance has historically been included in the bases for pension, sick leave and holiday pay).

⁴ 'Other benefits' include the total of all other cash and non-cash related benefits received by the individual during the year presented and include such items as the taxable portion of insurance premiums, car and mileage allowances and electronic communication items.

⁵ 'Pension compensation paid' include amounts paid to compensate for, as applicable, (i) future pension shortfall estimated at the time of transition from Hydro's defined benefit pension plan to the defined contribution plan in line with an arrangement applicable to all affected employees in Norway; and (ii) 12G earnings (G is the base amount in the National Insurance in Norway) being put on hold while serving on the Corporate Management Board.

⁶ 'Pension benefits' include the estimated change in the value of defined pension benefits and reflects both the effect of earning an additional year's pension benefit and the adjustment to present value of previously earned pension rights (interest element). It is calculated as the change in the Defined Benefit Obligations (DBO) calculated with stable assumptions. Pension benefits also include contributions to defined contribution plans.

⁷ 'STI earned' is the amount earned in the year presented based on performance achieved as member of the Corporate Management Board. With effect from the earning year 2021, the former practice of deducting holiday pay from the bonus amount before payment was discontinued in line with the practice for bonus payments to other employees with a Norwegian employment agreement.

⁸ 'LTI earned' reflects gross (pre-tax) amounts earned in the year presented, and results in LTI shares being awarded in the following year.

⁹ 'Total compensation' summarizes salary paid, other benefits, compensation paid, pension benefits, STI- and LTI earned.

¹⁰ 'Portion fixed' is the relative size of the total compensation of the aggregate of salary paid, other benefits, compensation pension paid and pension benefits.

¹¹ 'Portion variable' is the relative size of the total compensation of the aggregate of STI earned and LTI earned.

¹² Moss has not used his right to retire from age 62, which contributes to reducing the calculated change in pension benefits for 2022 and 2021, and which for 2021 resulted in a net negative change.

¹³ Thuestad has a retention agreement that vests over a 60-month period. Thuestad earned estimated amounts of NOK 1,427 thousand and NOK 1,476 thousand under the agreement in 2022 and 2021, respectively. The amounts are included in 'Salary paid' in the table 'Corporate management remuneration'. Thuestad's 2022 salary adjustment was implemented in January 2023 with retroactive effect from June 1, 2022. His "salary paid" include the retroactive payment of the raise from June to December 2022. The reporting in "Base salary" for John Thuestad has changed from reporting of net salary grossed up (Thuestad is on assignment - net salary) to reporting of notional gross home salary (for the sake of comparison, his notional gross home salary was NOK 5 788 000 in 2021).

¹⁴ Paul Warton has an STI potential of 75 percent of base salary in line with UK market. The reporting in "Base salary" for Paul Warton has changed from reporting of net salary grossed up (Warton is on assignment - net salary) to reporting of notional gross home salary converted into NOK at the average yearly exchange rate published by Norges Bank. Wartons notional gross home salary was GBP 520 000 (NOK 6 160 128) in 2022. For the sake of comparison, Warton's notional gross home salary was GBP 500 000 (NOK 5 912 700) in 2021.

¹⁵ Trond Olaf Christophersen became a member of the Corporate Management Board (CMB) as of November 1, 2022. His remuneration as set out in this remuneration report including (where applicable), but not limited to, salary paid, other benefits paid, pension, STI earned and LTI earned, is prorated to the period as a member of the CMB in 2022 (November 1 to December 31). 'Other benefits paid' includes an anniversary gratuity (NOK 255 583).

¹⁶ Therese Rød Holm became a member of the Corporate Management Board (CMB) as of October 1, 2022. Her remuneration as set out in this remuneration report including (where applicable), but not limited to, salary paid, other benefits paid, pension, STI earned and LTI earned, is prorated to the period as a member of the CMB in 2022 (October 1 to December 31).

¹⁷ Helena Nonka left Hydro as of September 30, 2022. Her remuneration as set out in this remuneration report including (where applicable), but not limited to, salary paid, other benefits paid, and pension, is prorated to the period as member of the CMB in 2022 (January 1 to September 30). Upon termination of her employment, Nonka was required to repay to Hydro the sign-on bonus she received when she was hired and to make payment to Hydro for 1 528 non-vested LTI shares. These payments are not included in 'Corporate management remuneration'. Kay Normann Sjursen acted as EVP Corporate Development (however without full status as member of the Corporate Management Board) in the one-month interim between Helena Nonka leaving Hydro and Trond Olaf Christophersen taking up the position of EVP Corporate Development.

¹⁸ Inger Sethov left Hydro as of April 30, 2021.

¹⁹ G corresponds to the basic amount in the National Insurance in Norway, which as of 1 May 2022 amounts to NOK 111 477.

²⁰ See the section on Long-term incentives plan for a description of performance measures and performance period.

²¹ In 2020, the CEO and the other members of the Corporate Management Board waived any variable pay (and any salary adjustment) and consequently no LTI shares were awarded in 2021.

²² Average of the closing prices on the Oslo Stock Exchange on the sixth to tenth trading day after, and including, the day of publication of the Company's annual financial results for the qualifying year. The share price is calculated and confirmed by the Company's external auditor.

²³ Number of shares in Hydro owned as of December 31, 2022. Shareholdings include shares held by close members of family and/or controlled entities, in addition to shares held directly by the the respective member of the Corporate Management Board.

²⁴ The value of shareholdings based on the Hydro share price at Oslo Stock Exchange at year end 2022 (NOK 73,32) compared to base salary in 2022.

²⁵ Number of shares owned as of December 31, 2022, and 2021, respectively, by members of the Board of Directors (or the number of shares owned as of the date the individual stepped down from the Board of Directors). Shareholdings include shares held by close members of family and/or controlled entities, in addition to shares held directly by the board member or the former board member.

²⁶ Chair of the Board and Chair of the Board's Compensation and People Committee.

²⁷ Deputy Chair of the Board as of May 10, 2022, member of the Board's Audit Committee until May 10, 2022, and from then on member of the Board's Compensation and People Committee.

²⁸ Chair of the Board's Audit Committee).

²⁹ Became member of the Board as of May 10, 2022

³⁰ Member of the Board's Audit Committee.

³¹ Member of the Board's Compensation and People Committee.

³² Employee representative on the Board elected by the employees in accordance with Norwegian Company Laws. As such, the representative is also paid regular salary, remuneration in kind and pension benefits that are not included in the table 'Board of Directors' Remuneration'.

³³ Stepped down as member of the Board as of May 10, 2022

³⁴ Permanent employees as of December 31, 2022, on Norwegian payroll (excl. members of the Corporate Management Board). Information regarding the financial figures featured below may be found in Hydro's annual report section Alternative Performance Measures. The definitions of Alternative Performance Measures (i.e. Adjusted EBITDA, Adjusted Net Income, and ROACE) have been modified during the five-year period with limited impact and are featured on an as-reported basis. Amounts referred to in Hydro's financial reporting as "Adjusted" were referred to as "Underlying" for the period 2017 -2019.

³⁶ Recycling data from Hydro Extrusions was consolidated into the table for the first time in 2021, making the 2021 results not directly comparable to previous years' data.

³⁷ The numbers include discontinued operations.

³⁸ Number of recordable injuries per million working hours.

³⁹ Number of lost-time injuries per million working hours.

⁴⁰ Contractor fatality in 50/50 JV managed by Qatalum in 2018.

⁴¹ Hydro Extrusions was included in the reported numbers as of 2021.



Velkommen

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg



Norsk Hydro ASA
NO-0240 Oslo
Norway

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

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

Design by BOLT.as