



Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2024

13. februar 2025

Begynn å les



Innhold

Innledning	3
Styring	7
Godtgjørelse til konsernledelsen	12
Godtgjørelse til styret	36
Revisors uttalelse	39
Vedlegg	40



INNLEDNING

Denne rapporten redegjør for godtgjørelse mottatt av medlemmer av Hydros styre og konsernledelse i 2024. Konsernledelsen består av konsernsjefen, konserndirektørene for forretningsområdene og konserndirektørene for stabsområdene.

Rapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16b i lov om allmennaksjeselskaper. I mehold av lovens § 6-16 b (2), skal rapporten legges fram for generalforsamlingen (9. mai 2025), hvor den vil bli gjenstand for en rådgivende avstemning.

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

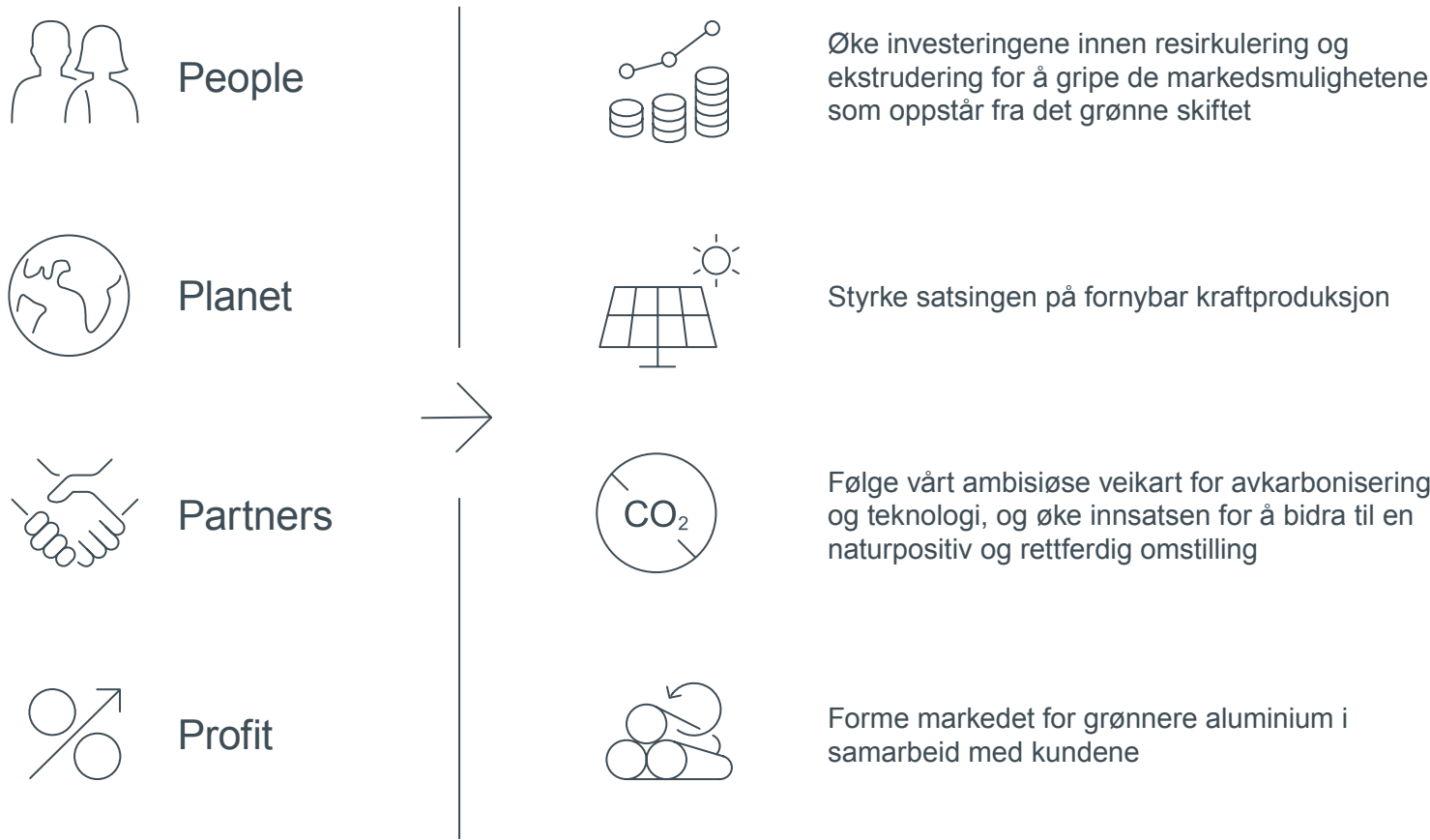
Kjære leser

Hydro forstår at resultater er basert på medarbeidernes engasjement og arbeidsinnsats, og vi er opptatt av å skape en arbeidsplass der alle føler seg verdsatt og belønnet for sine bidrag, uavhengig av bakgrunn og personlige egenskaper. Prestasjoner anerkjennes og belønnes på en måte som er både rettferdig og motiverende. Hydros omfattende belønningssystem er utformet for å sikre at de ansatte føler seg anerkjent og motivert til å gjøre en best mulig innsats.

Hydros tilnærming til godtgjørelse er at den skal være konkurransedyktig og sikre at lønnpakkene er attraktive og i samsvar med markedsstandard. Dette bidrar til å tiltrekke og beholde de beste medarbeiderne, slik at Hydro kan opprettholde en solid og kompetent arbeidsstyrke. Hydro tror på belønning av resultater. Lønnssystemet har en struktur som skal oppmuntre til og anerkjenne fremragende prestasjoner, med både kortsiktige og langsiktige insentivordninger som skal inspirere og bidra til å realisere medarbeidernes fulle potensial. På denne måten kan Hydro beholde kritisk kompetanse og ressurser i organisasjonen, og bidra til selskapets samlede suksess. Samtidig som konkurransedyktig godtgjørelse er nødvendig for å tiltrekke seg og beholde de beste talentene, vil moderasjon sørge for at lønnpakkene er balanserte og bærekraftige.

Vi girer opp for å gripe muligheter i en ny virkelighet

Viktige satsingsområder for at Hydro skal få en ledende posisjon i det grønne aluminiumskiftet fram mot 2030



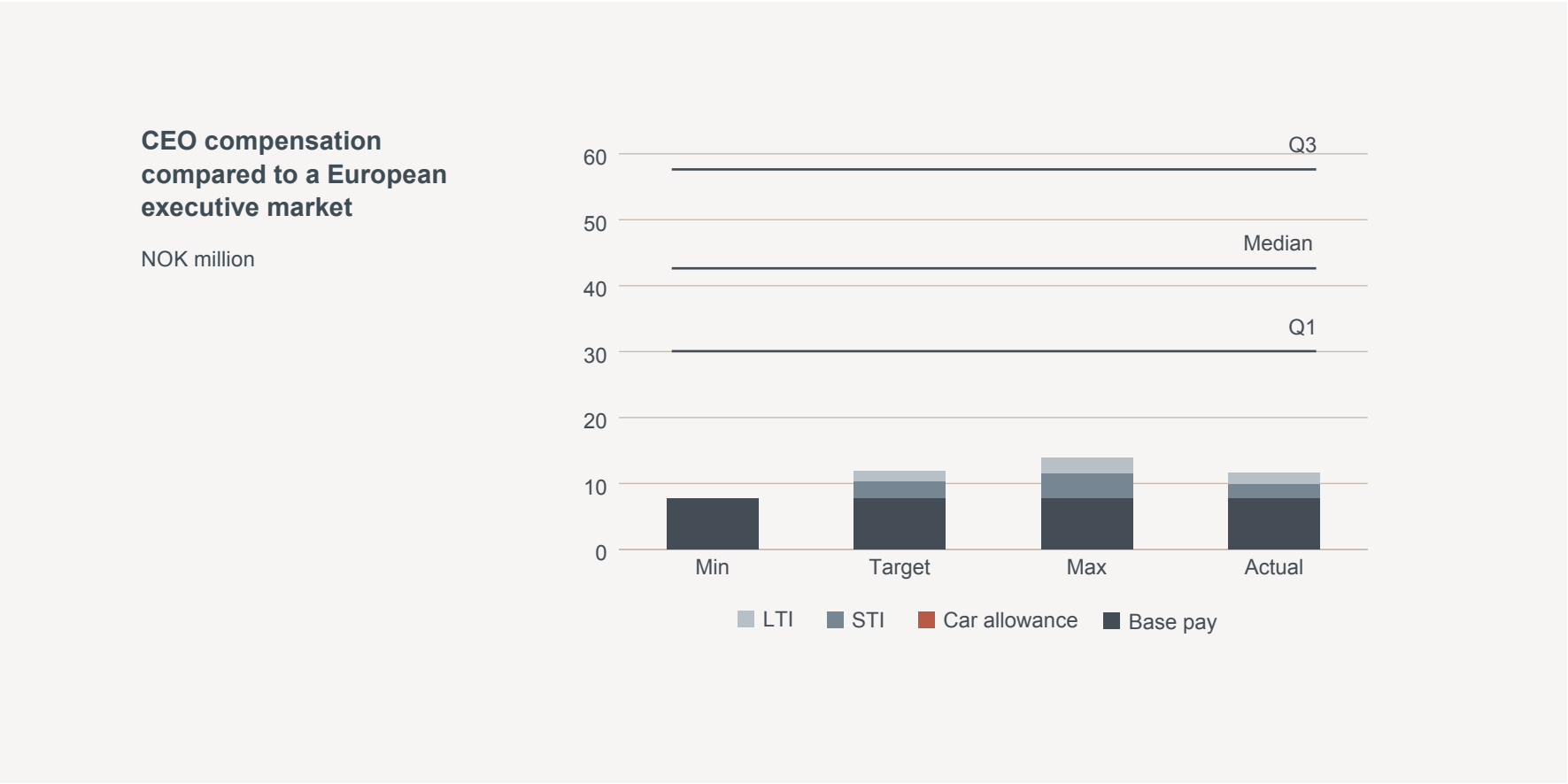
Et viktig verktøy for å sikre konkurranseevnen er referansemåling (benchmarking). Basert på Hydros eksponering for internasjonal konkurranse, er det å viktig å se på det europeiske markedet ved referansemåling av godtgjørelse. Benchmark-analysen som ble gjennomført i 2024 bekreftet at lønnspakkene i Hydro er moderate i et europeisk perspektiv. Benchmarkingen viste at selv om konsernsjefens godtgjørelse er konkurransedyktig i Norge, ligger den lavt i forhold til det europeiske markedet. Dette ga styret en bekreftelse på at nivået på godtgjørelsen er moderat, og i tråd med selskapets politikk om rettferdighet og bærekraft.

I samsvar med statens forventninger, som uttrykt i protokollen fra generalforsamlingen 2024, har styret evaluert lønnsjusteringene for konsernledelsen i 2024. I evalueringen ble det sett på nominell verdi i norske kroner, moderasjon, referansemåling og konkurranseevne. Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse, som er i samsvar med aksjonærenes interesser, legger vekt på at det er viktig å opprettholde et konkurransedyktig lønnsnivå. For å opprettholde et konkurransedyktig nivå, må godtgjørelsen, inkludert forventede årlige lønnsjusteringer, være tilstrekkelig til å tiltrekke og beholde de beste medarbeiderene. Dette er spesielt relevant med tanke på at et av Hydros viktigste markeder for kritisk kompetanse er privat industri sektor, som ikke er gjenstand for begrensninger når det gjelder årlige lønnsjusteringer. Basert på omfattende referansemåling av sammenliknbare stillinger i relevante norske, nordiske og generelle europeiske industrimarkeder, har styret konkludert med at en justering basert på den gjennomsnittlige justeringen i norske kroner for alle ansatte

vil representere en betydelig risiko for å miste kritisk kompetanse i konsernledelsen.

Hydros lederlønnrapport for 2023 ble lagt fram for generalforsamlingen i 2024 for rådgivende avstemning. Om lag 23 prosent stemte mot rapporten, mens rundt 77 prosent var for.

For å oppnå bedre forståelse av aksjonærenes stemmegivning og forventninger, kontaktet Hydro ulike aksjonærer, med mål om å tilnærme seg aksjonærenes forventninger, inkludert de som gjelder vår største aksjonær, den norske stat, som beskrevet i deres retningslinjer for lederlønn.



I forbindelse med generalforsamlingens behandling av Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse i mai 2024, ga staten uttrykk for en forventning om at styret, etter eget skjønn, skulle vurdere hvorvidt endringer i bonuspotensial også bør gjelde for eksisterende medlemmer av konsernledelsen. Styret har vurdert denne forventningen, men har besluttet å ikke justere bonusnivået for eksisterende medlemmer av konsernledelsen. Denne beslutningen er basert på følgende:

- Ved tidligere endringer i godtgjørelsesordninger, er det benyttet en gradvis overgang, der ansatte som dekkes av ordninger som skal avvikles eller endres beholder sine eksisterende ordninger, mens nye medlemmer blir underlagt de nye vilkårene.
- Statens retningslinjer uttrykker en forventning om at en reduksjon i bonuspotensial ikke automatisk skal føre til en økning i grunnlønn. Styret ønsker å opprettholde konkurransedyktige vilkår, og en reduksjon vil føre til lavere samlet godtgjørelse. Styret besluttet at det er mer transparent å beholde bonuspotensialet for eksisterende medlemmer av konsernledelsen, enn potensielt å øke grunnlønnen deres.

Diskusjoner med aksjonærer som var representert ved stemmefullmektiger, ga verdifull innsikt i to viktige spørsmål knyttet til Hydros korttidsinsentiv (STI): Den relative vektleggingen av hvert resultatmål var lav, og det var behov for en klarere bærekraftsprofil med hensyn til miljø, samfunnsansvar og styring (ESG).

For å adressere disse tilbakemeldningene, har Hydro initiert et prosjekt. Den første fasen, som skal gjennomføres i 2025, skal forenkle strukturen for resultatmålene, og innføre en STI-plan

som er balansert med hensyn til klima, ESG og finansielle resultater. Dette vil gjennomføres innenfor rammeverket som er godkjent av generalforsamlingen i 2024.

Andre fase, som vil være betinget av godkjenning fra generalforsamlingen i 2026, vil gjennomføres med tilbakevirkende kraft fra 2026. Denne fasen innebærer en potensiell redesign av både STI and langtidsinsentivet (LTI). Målet er større samsvar mellom disse ordningene og Hydros ambisjoner fram mot 2030, og større vekt på resultatmål knyttet til klima, ESG og bærekraftige finansielle resultater.

Godtgjørelsespakkene for medlemmene av konsernledelsen består av både faste og variable elementer. De variable elementene er nøye utformet for å oppmuntre til atferd og tiltak som samsvarer med Hydros strategiske mål. Når vi skal begynne å se på endringer i de variable godtgjørelsesordningene, må Hydro påse at eventuelle endringer bidrar til langsiktig verdiskaping for aksjonærene og et bærekraftig samfunn, samtidig som vi sikrer at lederne blir motivert til å jobbe for positive resultater for selskapet og samfunnet.

Det var fire endringer i konsernledelsen i 2024. Eivind Kallevik tok over som konsernsjef etter Hilde Merete Aasheim med virkning fra 13. mai 2024. Trond Olaf Christophersen tok over etter Pål Kildemo som konserndirektør for økonomi og finans med virkning fra 13. mai 2024. Hanne Simensen tok over etter Eivind Kallevik som konserndirektør for Aluminium Metal med virkning fra 13. mai 2024, og Kari Thørud tok over etter Arvid Moss som konserndirektør for Energy med virkning fra 1. juli 2024.

Endringer i styret etter generalforsamlingen i 2024: Jane Toogood og Espen Gundersen tok over etter Dag Mejdell og Petra Einarsson. Rune Bjerke overtok stillingen som styreleder etter Dag Mejdell.

Godtgjørelse til styre og konsernledelse i 2024 er opptjent og utbetalt i samsvar med retningslinjene for lønn og godtgjørelse til ledende personer.



Rune Bjerke
Rune Bjerke, Board Chair

Styring

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



Utvalgets medlemmer

Rune Bjerke

Stilling
Adjunct Executive in Residence ved Norges Handelshøyskole

Utdannelse
Samfunnsøkonom fra Universitetet i Oslo og Master of Public Administration (MPA) fra Harvard University i USA

Nåværende styreverv
Styreleder i Reitan Retail AS, styreleder i Merkantilbygg Holding AS, styreleder i Dinnergruppen Holding AS, nestleder i styret i Schibstedt ASA, styremedlem i Kronprinsparets Fond, styreleder i Wilhelmsen ASA

Møtedeltakelse i 2024
9/9

Kristin F. Kragseth

Stilling
Konsernsjef i Petoro

Utdannelse
Master i Ocean Engineering fra Texas A&M University i USA, marineingeniør fra Høgskulen på Vestlandet, ExxonMobil Management Program, INSEAD Management Program

Nåværende styreverv
Styremedlem i Stavanger Sandnes Skøyteklubb, nestleder i ONS (Offshore Nothern Seas)

Møtedeltakelse i 2024
8/9

Arve Baade

Stilling
Tillitsvalgt på fulltid som representant for Industri Energi

Utdannelse
Fagbrev i prosessstudier

Nåværende styreverv
Styreleder for Sunndal kjemiske fagforening

Møtedeltakelse i 2024
9/9

Utvalget består av følgende medlemmer:

Rune Bjerke (styreleder og leder for utvalget), Kristin Fejerskov Kragseth (nestleder i styret) og Arve Baade (ansattrepresentant). Bjerke og Kragseth tok over for Dag Mejdell i de respektive rollene etter generalforsamlingen i 2024.

Utvalget hadde 9 møter i 2024, og møtedeltakelsen var 97 prosent. I 2024 fokuserte utvalget på:

- Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer, og revisjon av selskapets retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer.
- Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse, spesielt med tanke på å sikre at ordningene stimulerer til positive resultater for medlemmene av konsernledelsen i samsvar med Hydros langsiktige strategi, og på en bærekraftig måte.
- Planlegging av etterfølgere til kritiske stillinger i selskapet
- Medarbeiderstrategi fram mot 2030

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

**Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse**

Hydros reviderte retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 7. mai 2024. Retningslinjene forklarer ordningene for variabel godtgjørelse, inkludert detaljert informasjon om resultatmål og hvordan ordningene er knyttet opp mot Hydros strategi fram mot 2030. Retningslinjene er tilgjengelige på [Hydro.com](https://www.hydro.com).

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

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

Godtgjørelse filosofi

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 egenskaper.

Godtgjørelse prinsipper

Vår utforming av godtgjørelse

Konkurransedyktig

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

Transparent

En beskrivelse av godtgjørelseselementene 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 konsekvente kriterier, med behørig hensyn til medarbeiderens grunnleggende behov.

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.

Helhetlig

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

Fundament for godtgjørelse

Vår godtgjørelsespraksis

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

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

Godtgjørelsesstruktur

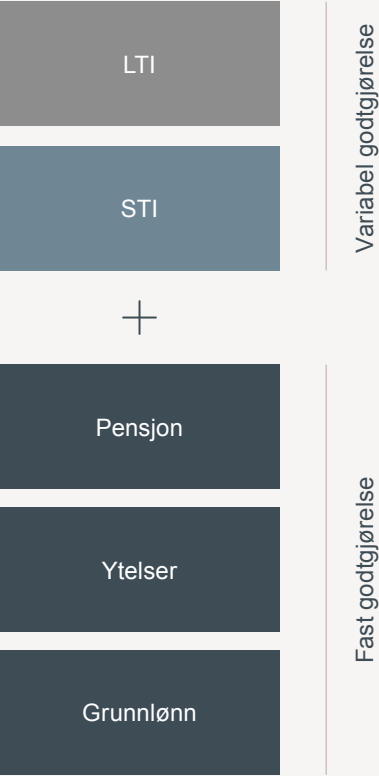
Godtgjørelsespakken som tilbys ledere i Hydro er utformet for å være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og for å tiltrekke selskapet dyktige ledere som kan realisere selskapets visjon og strategi. Godtgjørelsespakken er i samsvar med de lokale markedene lederne opererer i, aksjonærenes interesser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

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

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

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende	Grunnlønn til medlemmene av konsernledelsen blir vanligvis justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle ansatte. For å ivareta konkurranseevnen, foretar Hydro jevnlig sammenliknbare analyser av markedslønn for tilsvarende stillinger i relevante markeder.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende	Medlemmene av konsernledelsen deltar vanligvis i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys alle ansatte. Ytelser består av en bilgodtgjørelse, i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som telefon og internett osv.
Korttidsinsentiv (STI)	Stimulere til atferd som skal bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre interessenter og bidra til et bærekraftig samfunn.	Kontantbasert, med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen og andre i konsernledelsen er 25 prosent av grunnlønn for medlemmer som kom inn i konsernledelsen på eller etter 1. januar 2024.
Langtidsinsentiv (LTI)	Støtte selskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde medlemmer av ledelsen og til sammenfallende interesser blant ledelse og aksjonærer gjennom aksjeeierskap	Basert på resultater, der medlemmene av konsernledelsen må investere opptjent LTI-beløp i Hydro-aksjer med en bindingstid på tre år. Maksimalt potensial er 30 prosent av grunnlønn.
Ansattes aksjekjøpsordning	Stimulere til aksjeeierskap blant ansatte, inkludert konsernledelsen, for å bidra til sammenfallende interesser blant ansatte og aksjonærer	Ansatte, inkludert medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt, kan kjøpe Hydro-aksjer til en verdi av opptil 30 000 kroner med 50 prosent rabatt.

Godtgjørelse til ledende personer i Hydro





Endringer i og godtgjørelse til konsernledelsen i 2024

Endringer i konsernsjefstillingen

Med virkning fra 13. mai 2024 overtok Eivind Kallevik, på det tidspunktet konserndirektør for Aluminium Metal (AM), stillingen som konsernsjef i selskapet etter Hilde M. Aasheim. Aasheim var fortsatt ansatt i Hydro fram til hun gikk av med pensjon med virkning fra 1. juli 2024.

På det tidspunktet hun gikk av som konsernsjef, var Aasheims grunnlønn 7 776 tusen kroner. Hennes grunnlønn ble ikke justert i 2024. I perioden 1. januar til 12. mai mottok Aasheim en samlet godtgjørelse på 5 884 tusen kroner. Hun opptjente ikke LTI i 2024.

Eivind Kalleviks grunnlønn som konsernsjef er 7 700 tusen kroner. På det tidspunktet Kallevik overtok som konsernsjef, var hans grunnlønn som konserndirektør for AM 4 376 tusen kroner. Ingen av grunnlønnene ble justert i 2024.

Kallevik opptjente variabel godtgjørelse (STI og LTI) i stillingen som konserndirektør for AM i perioden 1. januar til 12. mai, og i stillingen som konsernsjef i perioden 13. mai til 31. desember, henholdsvis basert på grunnlønnen som konserndirektør og som konsernsjef.

Kallevik mottok en samlet godtgjørelse for begge stillingene på 13 615 tusen kroner. Fast godtgjørelse (utbetalt lønn og dekning av andre ytelser) sto for 71 prosent av Kalleviks samlede godtgjørelse i 2024, mens variabel godtgjørelse (opptjent STI og LTI) sto for 29 prosent av samlet godtgjørelse.

Endringer i de andre stillingene i konsernledelsen

Hydros konserndirektør for økonomi og finans (CFO), Pål Kildemo, sa opp sin stilling 29. februar 2024 og fratrådte rollen som CFO og medlem av konsernledelsen med virkning fra 6. mars. Kildemo var fortsatt i lønnet permisjon fram til han forlot Hydro 1. september. På det tidspunktet han fratrådte stillingen som CFO, var Kildemos grunnlønn 4 206 tusen kroner. Grunnlønnen ble ikke justert i 2024. Kildemo opptjente ikke variabel godtgjørelse (STI og LTI) i 2024, og opptjente ikke LTI fra 2023. Han beholdt imidlertid STI som var opptjent i 2023, som ble utbetalt i mars 2024.

Trond Olaf Christophersen påtok seg rollen som konstituert konserndirektør og CFO med virkning fra 6. mars, i tillegg til rollen som konserndirektør for Corporate

Development (CD). I løpet av perioden som konstituert CFO, 6. mars til 12. mai, mottok Christophersen en månedlig godtgjørelse på 150 tusen kroner, i tillegg til godtgjørelsen som konserndirektør for CD. Det ble ikke opptjent pensjonsrettigheter eller variabel godtgjørelse (STI og LTI) på denne godtgjørelsen.

Christophersen ble utnevnt som CFO med virkning fra 13. mai. Rollen som konserndirektør for CD ble inkludert i stillingen som CFO. Christophersens grunnlønn som konserndirektør og CFO er 4 400 tusen kroner. Da Christophersen tok over som CFO, var grunnlønnen hans som konserndirektør for CD 3 261 tusen kroner. Ingen av grunnlønnene ble justert i 2024.

Christophersen opptjente variabel godtgjørelse (STI og LTI) i stillingen som konserndirektør for CD i perioden 1. januar til 12. mai, og i stillingen som konserndirektør og CFO i perioden 13. mai til 31. desember, basert på henholdsvis grunnlønnen som konserndirektør for CD og grunnlønnen som konserndirektør og CFO.

Med virkning fra 13. mai 2024 overtok Hanne Karine Simensen som konserndirektør for AM etter Eivind Kallevik. Simensen kom fra stillingen som Head of Commercial i AM. Simensens grunnlønn

som konserndirektør for AM er 4 400 tusen kroner. Grunnlønnen ble ikke justert i 2024.

Simensen opptjente variabel godtgjørelse (STI og LTI) i stillingen som konserndirektør for AM i perioden fra 13. mai til 31. desember.

Med virkning fra 1. juli 2024 overtok Kari Ekelund Thørud som konserndirektør for Energy etter Arvid Moss. Thørud kom fra stillingen som leder for eierskapsstyring i Hydro Energy. Thøruds grunnlønn som konserndirektør for Energy er 4 000 tusen kroner. Grunnlønnen ble ikke justert i 2024. Thørud opptjente variabel godtgjørelse (STI og LTI) i stillingen som konserndirektør for Energy i perioden 1. juli til 31. desember.

Ved fratredelsen av stillingen som konserndirektør for Energy, var Arvid Moss' grunnlønn 3 897 tusen kroner. Moss fortsatte i en annen stilling i selskapet fram til 31. desember, da han gikk av med pensjon. Moss opptjente STI i sin rolle som konserndirektør for Energy i perioden fra 1. januar til 30. juni 2024, men hadde ikke opptjening av LTI i 2024.

Det ble utført en referansemåling ved vurdering av hvilken godtgjørelse som skulle tilbys Christophersen, Simensen og Thørud.

Når det gjelder Christophersen, viste målingen at markedet for CFO-stillinger i Norge ga grunnlag for ny lønn på 4 400 tusen kroner. I tillegg økte ansvaret i stillingen, da stillingene som konserndirektør CD og CFO ble slått sammen.

Når det gjelder Simensen og Thørud, var resultatet av referansemålingen for liknende konserndirektørroller med personalansvar i Norge et lønnsnivå mellom 3 700 – 4 700 tusen kroner. Hovedårsaken til forskjellen mellom lønnsnivået til de to konserndirektørene var ulikheter med hensyn til omfang og geografisk kompleksitet mellom de to forretningsområdene.

Øvrige medlemmer av konsernledelsen

For de øvrige medlemmene av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt økte gjennomsnittlig grunnlønn med 197 278 kroner (5,2 prosent) i 2024. Gjennomsnittlig grunnlønn for andre ansatte i Norge økte med 49 713 kroner (6,15 prosent) i 2024. Fast godtgjørelse for medlemmene av konsernledelsen utgjorde 72 prosent i gjennomsnitt av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 28 prosent.

Se neste side for en detaljert oversikt over samlet godtgjørelse for hvert medlem av konsernledelsen i 2024.

Samlet godtgjørelse ¹

		Grunn-lønn ²	Lønn utbet. ³	Andre ytelser bet. ⁴	Bet. pensjons-kompensasjon ⁵	Pensjons-ytelser ⁶	STI opptjent ⁷	LTI opptjent ⁸	Samlet godtgjørelse ⁹	Andel fast ¹⁰	Andel variabel ¹¹
Eivind Kallevik ¹²	2024	7 700	6 817	110	21	2 764	2 187	1 717	13 616	71 %	29 %
Konsernsjef	2023	4 376	4 599	478	55	2 257	1 080	1 313	9 782	76 %	24 %
Trond Olaf Christophersen ¹³	2024	4 400	4 033	105	396	1 760	1 111	1 053	8 458	74 %	26 %
EVP og Chief Financial Officer	2023	3 261	3 347	110	386	819	791	978	6 431	72 %	28 %
Therese Rød Holm	2024	2 766	2 820	99	0	172	710	692	4 493	69 %	31 %
EVP Communication & Public Affairs	2023	2 623	2 628	91	0	163	610	787	4 279	67 %	33 %
Anne-Lene Midseim ¹⁴	2024	3 343	3 462	101	127	1 694	932	907	7 223	75 %	25 %
EVP Compliance, IP & General Counsel	2023	3 170	3 296	350	124	1 489	769	951	6 979	75 %	25 %
Hilde Vestheim Nordh	2024	3 073	3 188	94	349	532	832	811	5 806	72 %	28 %
EVP People & HSE	2023	2 914	3 051	101	341	481	692	874	5 540	72 %	28 %
Hanne K. Simensen ¹⁵	2024	4 400	3 025	70	72	1 397	479	743	5 786	79 %	21 %
EVP Hydro Aluminium Metal	2023										
John G. Thuestad ¹⁶	2024	6 658	10 845	430	632	477	2 120	1 758	16 262	76 %	24 %
EVP Bauxite & Alumina	2023	6 341	9 557	454	610	381	1 517	1 902	14 421	76 %	24 %
Kari Thørud ¹⁷	2024	4 000	2 112	59	0	87	357	528	3 143	72 %	28 %
EVP Hydro Energy	2023										
Paul Warton ¹⁸	2024	7 831	9 901	940	425	137	4 307	2 141	17 851	64 %	36 %
EVP Hydro Extrusions	2023	7 185	9 367	827	306	235	3 307	2 123	16 165	66 %	34 %
Hilde Merete Aasheim ¹⁹	2024	7 776	3 401	42	0	1 461	979	0	5 883	83 %	17 %
Tidligere konsernsjef	2023	7 776	8 230	174	0	2 164	2 405	2 333	15 306	69 %	31 %
Pål Kildemo ²⁰	2024	4 208	975	16	81	41	0	0	1 113	100 %	0 %
Tidligere EVP og Chief Financial Officer	2023	4 208	4 371	115	437	198	1 062	1 262	7 445	69 %	31 %
Arvid Moss ²¹	2024	4 091	2 175	52	0	3 018	568	0	5 813	90 %	10 %
Tidligere EVP Hydro Energy	2023	3 897	4 038	107	0	1 463	927	1 169	7 704	73 %	27 %

Individuelle vilkår

Pensjon

Hydro skal tilby pensjonsordninger som er attraktive og i samsvar med lokal praksis. Medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt deltar vanligvis i Hydros innskuddsbaserte pensjonsordning. Grunnlønn 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 22, og 20 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1G og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av lønnen som overstiger 12G. Fra 1. januar 2025 vil sparesatsen øke til 7 prosent mellom 0 og 7,1G, og 21 prosent mellom 7,1G og 12G, for alle ansatte.

Lukkede pensjonsordninger

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

Ytelsesbasert pensjonsordning

Denne pensjonsordningen ble lukket for nye medlemmer i 2010, og fra 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, men 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 og grunnlønn ved tiltredelse i konsernledelsen (begrenset oppad til 3,5 millioner kroner).

Ved tiltredelse i stillingen som konserndirektør for Aluminium Metal, ble Hanne K. Simensens 12G-opptjening lukket, noe hun mottar kompensasjon for.

Opphør av ansettelsesforholdet

Medlemmene av konsernledelsen skal normalt ha seks måneders oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med forbehold om STI og LTI, som kan falle bort i henhold til det enhver tid gjeldende regelverket for ordningene.

Ved opphør av ansettelsesforholdet etter initiativ fra selskapet, skal det aktuelle medlem av konsernledelsen normalt ha rett til seks måneders etterlønn, regnet fra dato for opphør av ansettelsesforholdet. Etterlønnen betales månedlig, og skal baseres på grunnlønn. 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.

I 2024 sa Pål Kildemo opp stillingen som konserndirektør og CFO. Selskapet påla ham en konkurransebegrensning på seks måneder med virkning fra 1. september, som kompenseres med en månedlig godtgjørelse på vanlig grunnlønn for de seks månedene fra 1. september 2024 til 28. februar 2025. Det er gjort fradrag for godtgjørelse utover 1 000 tusen kroner som Kildemo mottar eller opptjener i den perioden konkurranseklausulen gjelder.

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 godtgjørelsen likevel være i tråd med disse retningslinjenes formål og prinsipper, dog hensyntatt lokale forhold og/eller markedspraksis i det enkelte land.

Pensjonsstatus for konsernledelsen

	Plan	Pensjonsopptjening over 12G	Kompensasjon for 12G-opptjening på vent	Kompensasjon for overgang fra YTP til ITP
Kallevik Eivind	ITP	Ja	Nei	Ja
Christophersen Trond Olaf	ITP	Midl. lukket	Ja	Ja
Holm Therese Rød	ITP	Nei	Nei	Nei
Midseim Anne-Lene	ITP	Ja	Nei	Ja
Nordh Hilde V.	ITP	Midl. lukket	Ja	Ja
Simensen Hanne	ITP	Midl. lukket	Ja	Ja
Thuestad John G.	ITP	Midl. lukket	Ja	Nei
Thørud Kari	ITP	Nei	Nei	Nei
Warton Paul	Lokal britisk plan			

ITP= Innskuddsordning
YTP = Ytelsesordning

Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse skal knyttes til resultater. Planer for variabel godtgjørelse skal motivere medlemmene av konsernledelsen til å oppnå resultatmål som er forbundet med selskapets langsiktige strategi og bærekraft.

Selskapets langsiktige strategiske agenda om å “være en pioner i det grønne aluminiumskiftet, drevet av fornybar energi” danner grunnlaget for å posisjonere selskapet som en robust og lønnsom bransjeleder basert på innovasjon og bærekraft.

Hydros tradisjon for fornybar, bærekraftig industriutvikling, tett samarbeid med kundene og en agenda der kommersielle mål og bærekraft henger tett sammen, gir et solid grunnlag for framtiden. Hydros fire sentrale strategiske satsingsområder for å gjennomføre omstillingen til grønn aluminium er resirkulering, fornybar kraftproduksjon, avkarbonisering og forming av markedet for grønnere aluminium.

De variable godtgjørelsesordningene i Hydro vil støtte opp under den langsiktige strategien gjennom balansert målstyring knyttet til de forskjellige sidene ved Hydros strategi. For å oppmuntre til riktig atferd og oppnå ønskede

resultater, skal ordningen være enkelt utformet og lett å forstå, med relevante, åpne, påvirkbare og målbare kriterier. Ved målsetting bør de relevante kriteriene reflektere resultater utover det som forventes.

Korttidsinsentiv (STI)
Formålet med Hydros STI-ordning for konsernledelsen er å belønne oppnåelsen av kortsiktige mål som støtter opp om selskapets langsiktige strategiske agenda.

STI-planen for 2024 er kontantbasert med en resultatperiode på 12 måneder som følger kalenderåret.

Maksimalt potensial for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen er 25 prosent av grunnlønn for medlemmer som startet i konsernledelsen på eller etter 1. januar 2024. Se tabellen under for en oversikt over maksimalt opptjeningspotensial.

STI overview for members of the ELT 31 December 2024

Name	Country	Year joining ELT	Current position	Max STI
Kallevik Eivind	Norway	2013	CEO	50 percent
Kallevik Eivind	Norway	2013	EVP Bus. Area	40 percent
Christophersen Trond Olaf	Norway	2022	EVP & CFO	40 percent
Holm Therese Rød	Norway	2022	EVP Group Staff	40 percent
Midseim Anne-Lene	Norway	2015	EVP Group Staff	40 percent
Nordh Hilde V.	Norway	2019	EVP Group Staff	40 percent
Simensen Hanne	Norway	2024	EVP Bus. Area	25 percent
Thuestad John G.	Norway	2018	EVP Bus. Area	40 percent
Thørud Kari	Norway	2024	EVP Bus. Area	25 percent
Warton Paul	UK	2021	EVP Bus. Area	75 percent

STI planens tre elementer



Finansielt mål



Prestasjonsmål linket til Hydros ambisjoner



Individuelle mål

Hanne K. Simensen og Kari Thørud, som begge startet i konsernledelsen i 2024, har et maksimalt STI-potensial på 25 prosent av grunnlønn.

Det er ingen minimumsbonus eller garantert bonus. Medlemmer av konsernledelsen på lokale kontrakter utenfor Norge kan ha andre bonuspotensial. Dette gjelder i øyeblikket for Paul Warton, som er ansatt på lokale britiske vilkår, med bonuspotensial på 75 prosent.

STI-planen består av tre komponenter:

- Finansielt mål
- Resultatmål knyttet til Hydros langsiktige strategi
- Individuelle mål

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

Økonomisk mål

Justert RoaCE for STI-formål er basert på egenkapitalens markedsverdi. Dette avviker fra den justerte RoaCE som benyttes som mål på resultatene for konsernet som helhet, og innenfor de forskjellige driftssegmentene, som er basert på egenkapitalens bokførte verdi.

Det finansielle målet er å sørge for at justert RoaCE basert på egenkapitalens markedsverdi er høyere enn det interne avkastningskravet på 13 prosent. Det finansielle målet er i

samsvar med Hydros prioritering om å sikre en avkastning som er høyere enn kapitalkostnaden.

Det finansielle målet vektes med 35 prosent. Opptjeningsprofilen er lineær mellom en terskelverdi på 5 prosent og målet på 13 prosent justert RoaCE, der justert

RoaCE på 5 prosent gir 50 prosent opptjening, og en justert RoaCE på 13 prosent gir 100 prosent opptjening. Justert RoaCE over 13 prosent gir ingen ytterligere utbetaling.

Resultatmål

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

Resultatmålene er delt inn i fire kategorier: profit, partners, planet og people. Resultatkriteriene er en blanding av økonomiske, operasjonelle, strategiske og organisatoriske mål som støtter opp om Hydros langsiktige strategiske ambisjon.

Den langsiktige strategien og de tilknyttede ambisjonene samt måloppnåelse for 2024 er oppgitt på [side 24](#) og [25](#).

Resultatene måles både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. Resultatmålene på forretningsområdenivå avledes av målene for konsernet. De konkrete målene og antall resultatkriterier i hver kategori kan variere fra år til år, avhengig av Hydros prioriteringer. Kriteriene for de enkelte årene vil likevel reflektere kontinuerlig forbedring,

sammenliknet med utgangspunktet, og vil øke fra år til år for å sikre at Hydro får gjennomført sin langsiktige ambisjon. De ulike målene vektet likt.

Hydro følger en rigid prosess når de årlige resultatmålene skal fastsettes for 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 medarbeider- og godtgjørelsesutvalget før målene framlegges for endelig beslutning i styret.

Konsernsjefen og konserndirektørene for konsernstabene måles på resultatmål på konsernnivå. Samlet vekting er 40 prosent. Konserndirektører med ansvar for forretningsområder måles både på resultatmål på konsernnivå og på konkrete mål for det aktuelle forretningsområdet. Vektingen er 20 prosent på hver, med en samlet vekting på 40 prosent.

I 2024 var resultatmålene en blanding av binære mål (oppnådd/ikke oppnådd) og mål med lineær

STI-plan med resultatmål og vekting



opptjeningsprofil. Innslaget for den lineære opptjeningsprofilen er 80 prosent (terskelverdi), som gir en bonusoppnåelse på 75 prosent.

Deretter er opptjeningen lineær opp til en maksimumscore på 100 prosent.

Individuelle mål

De individuelle resultatkriteriene måler de individuelle prestasjonene til medlemmene av konsernledelsen på områdene sikkerhet, ledelse og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ innenfor den enkeltes funksjonsområde. Typiske mål kan være knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, etterfølgerplanlegging, porteføljestruktur og teknologiutvikling, i tillegg til HMS-mål. De

individuelle kriteriene, som vektes med totalt 25 prosent, omfatter forretningssensitive mål og individuelle resultatmål som ikke oppgis i denne rapporten. Det gjøres en samlet vurdering for å angi oppnåelse av de individuelle målene. Maksimal oppnåelse kan ikke overstige 100 prosent.

Hydro anvender STI-ordningen som beskrevet over for å følge opp og måle prestasjoner og måloppnåelse knyttet til Hydros strategi. På de følgende sidene gis en beskrivelse av hvordan strategien er innarbeidet i utformingen av STI, for å støtte de langsiktige ambisjonene og måle milepæler gjennom årlige målsettinger.

26,3

mrd. kroner
justert EBITDA

8,5 %

justert
RoaCE

16,0

mrd. kroner
netto gjeld

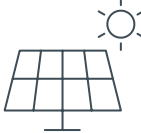
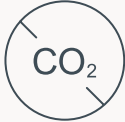
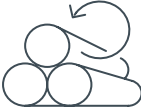


Konsernets langsiktige ambisjoner som bidrar til strategien fram mot 2030



2024 mål som støtter ambisjonene i 2030 strategien

Strategiske satsingsområder fram mot 2030

							
				Øke investeringene i resirkulering og ekstrudering	Styrke satsingen på fornybar kraftproduksjon	Følge veikartet for avkarbonisering og bidra til en naturpositiv og rettferdig omstilling	Forme markedet for grønnere aluminium i samarbeid med kundene
Strategisk fokus	KPI #	Definisjon	Mål 2024				
 People	1.	Forhindre alvorlige ulykker	Null HMS-hendelser i definerte kategorier mtp. alvorlighetsgrad	●	●	●	●
	2.	Cybersikkerhet	Redusere cybersikkerhetsrisikoen for utvalgte kritiske eiendeler eid av GRIT eller forretningsområdene	●	●	●	●
	3.	Medarbeidertilfredshet	Øke resultatet på konkrete indekser i Hydro Monitor (engasjement, inkludering, integritetskultur og samarbeid)	●	●	●	●
 Planet	4.	Klima	Oppnå målet om 30 % reduksjon i CO ₂ -utslipp innen 2030: Redusere konsernets CO ₂ -utslipp pr. tonn som planlagt i 2024		●	●	●
	5.	Natur	1. Biologisk mangfold – oppnå mål om rehabilitering av land 2. Redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi	●		●	●
 Partners	6.	Kundeorientering	Kundetilfredshet: Undersøkelse i AM om punktlighet (OTD) og kundetilfredshet	●	●		●
	7.	Grønnere produkter	Samlet økning i inntekter pr. år fra grønnere produkter	●		●	●
 Profit	8.	Forbedringsprogram	Oppnå forbedringsmålet for Hydro-konsernet, samlet tom. 2024	●		●	
	9.	Kommersielle tiltak	Realisere de kommersielle ambisjonene i Extrusions, AM og B&A	●		●	●
	10.	Vekst i resirkulering	Utvikle og gjennomføre lønnsomme prosjekter som bidrar til vekstambisjonene i Recycling	●		●	●

STI-resultater for 2024

2024 ble et år preget av økende geopolitiske spenninger og økt uforutsigbarhet. Til tross for krevende markedsforhold, styrket vi vår posisjon i markedet, noe som støtter opp under vår overbevisning om at de langsiktige utsiktene for aluminium forblir sterke. Hydro er på god vei til å gjennomføre vår ambisjon for 2030 om å være en pioner i det grønne aluminiumskiftet, drevet av fornybar energi.

I 2024 gjorde forholdene i markedet det mer krevende å nå våre EBITDA-mål. Vi oppnådde en justert EBITDA på 26 318 millioner kroner, og en justert avkastning på sysselsatt kapital (RoaCE) på 8,5 prosent, noe som ligger under vårt mål om 10 prosent over forretningssyklusen. For å beregne STI og LTI for medlemmene av konsernledelsen, benytter Hydro justert RoaCE basert på markedsverdien av egenkapitalen. I 2024 var denne 6,9 prosent.

Vi leverte 10,1 milliarder kroner i forbedringer gjennom forbedringsprogrammet, høyere enn målet på 9,5 milliarder satt for året. Samtidig skapte de kommersielle initiativene 2,6 milliarder kroner i økt verdi. Disse initiativene og forbedringsprogrammene gir Hydro et konkurransefortrinn, og skaper motstandsdyktighet mot varierende inntjening på lang sikt.

Ambisjoner		
0	25 %	78 %
Dødsulykker eller livsendrende skader	Kvinner totalt og i lederstillinger innen 2025	Resultat inkluderings-indeks innen 2024
Resultater		
1/1	24 %/21 %	75 %
Dødsulykke/livsendrende skade i konsolidert virksomhet	Kvinner totalt / i lederstillinger	Resultat på inkluderings-indeksen



De fire hovedkomponentene i vår strategi for 2030 er å vokse innen resirkulering og ekstrudering og styrke satsingen på fornybar kraftproduksjon. Samtidig skal vi følge vårt veikart for å redusere karbonavtrykket, og forme markedet for grønnere aluminium gjennom partnerskap.

At våre ansatte har det bra, er helt avgjørende for selskaps suksess. For å realisere den strategiske ambisjonen om å være en pioner i det grønne aluminiumskiftet, kreves det betydelig innsats på tvers av hele organisasjonen. Maskiner, teknologi og løsninger kan kjøpes for penger, men det er menneskene som skiller oss fra konkurrentene. Deres kompetanse, engasjement og trivsel er avgjørende for å skape Hydros konkurransefortrinn.

For å styrke dette området lanserte vi i november 2024 en ny personalstrategi. Denne strategien støtter Hydros overordnede ambisjoner gjennom å sette ledelse, vekst, innovasjon og tilhørighet i sentrum, noe som skal støtte de ansatte og sikre at de er rustet til å drive den strategiske agendaen videre. Gjennom et tydelig veikart for mangfold og inkludering, forsterker vi viktigheten av å skape et godt arbeidsmiljø, noe som igjen leder til bedre resultater.

De neste sidene gir en presentasjon av oppnåelse av resultatmål som er fastsatt for 2024 i tråd med de langsiktige ambisjonene.

	Hydro	Bauxite & Alumina	Energy	Aluminium Metal	Extrusions
 People	Helse og sikkerhet - Målet om ingen dødsulykker og livsendrende skader ble ikke nådd. Cybersikkerhet - Målet om å forbedre effektiviteten i kontrollmiljøet på de seks høyest prioriterte områdene for cybersikkerhet ble nådd. Medarbeidertilfredshet - Oppnådde ikke forbedringsmålene for samarbeid, engasjement, inkludering og integritetskultur i medarbeiderundersøkelsen	Helse og sikkerhet - Målet om ingen dødsulykker og livsendrende skader ble nådd. Cybersikkerhet - Målet om redusert cyberrisiko ble nådd. Medarbeidere, inkludering og mangfold - Målet om 24,5 % kvinner og 5,5 % medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i B&A-organisasjonen ble nådd. - Utviklingsprogram og individuelle planer for kandidater i ressurspool ble nådd.	Helse og sikkerhet - Alle mål innen helse og sikkerhet ble nådd. Etterlevelse - Mål om opplæring og bevisstgjøring knyttet til etterlevelse og selskapets etiske regler ble nådd. Medarbeidere, inkludering og mangfold - Mål for organisatorisk vekst ble nådd.	Helse og sikkerhet - Målet ble ikke oppnådd, på grunn av en dødsulykke ved joint venture-selskapet Albras i juli 2024, og en livsendrende ulykke ved Albras i desember 2024. Cybersikkerhet - Mål for reduksjon av sårbarhet i industrielle kontrollsystemer ble oppnådd. - Medarbeidere, inkludering og mangfold Medarbeidere, inkludering og mangfold - Målet ble ikke nådd, ettersom kun en av tre indekser i Hydro Monitor viste forbedring, sammenliknet med 2023.	Helse og sikkerhet - Målet om ingen dødsulykker og livsendrende skader ble nådd. Cybersikkerhet - Målet der alle kontroller ble gjennomført for å redusere cybersikkerhetsrisiko, ble oppnådd Medarbeidere, inkludering og mangfold - To av tre mål ble nådd.
Måloppnåelse	33 %	100 %	100 %	33 %	100 %
 Planet	Klima - CO₂-utslipp i scope 1 og 2 i rute for å oppnå målet om reduksjon av karbonutslipp på mellomlang sikt. Miljø - Målet om å rehabilitere ytterligere 100 hektar av selskapets "legal reserve" ble oppnådd. Dette er areal som myndighetene krever skal settes av til skog, og ikke brukes til andre formål. - Målet om å redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble nådd.	Klima - Målet om CO₂-utslipp pr. tonn alumina nådd. Miljø - Målet om å rehabilitere ytterligere 100 hektar areal av selskapets "legal reserve" ble oppnådd. Dette er areal som myndighetene krever at skal settes av til skog og ikke brukes til andre formål. - Målet om å redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble nådd.	Bærekraft Målet om å implementere bærekraft på tvers av agenda og roller i Energy ble oppnådd.	Klima - Målet om reduksjon i CO₂-utslipp ble nådd. I rute for å oppnå målet om reduksjon av karbonutslipp på mellomlang sikt. Miljø - Målet om å redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble nådd.	CO₂-utslipp - Målet ble ikke oppnådd, delvis på grunn av produksjonsblandingen av resirkulert aluminium og ekstruderte produkter. Miljø - Målet for 2024 ble oppnådd, og Hydro Extrusion er på vei mot å gjennomføre den langsiktige ambisjonen.
Måloppnåelse	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %

	Hydro	Bauxite & Alumina	Energy	Aluminium Metal	Extrusions
 Partners	Kundetilfredshet - Målet om å være rangert som nummer én i en undersøkelse om kundetilfredshet ble oppnådd, men målet om punktlighet ble ikke nådd. Grønnere produkter - Målet om økning i samlede inntekter fra grønnere produkter ble nådd.			Kundetilfredshet - Målet oppnådd for PIM-resultat, hvor AM fortsatt er rangert som den fremste kvalitetsleverandøren på relativ verdi, sammenliknet med tilsvarende selskaper i kundetilfredshetsundersøkelse. KPI-en ble imidlertid ikke oppnådd på grunn av logistikkutfordringer forårsaket av dårlig vær, som påvirket punktligheten (OTD). Grønnere produkter - Målet for salg av grønnere produkter ble nådd.	Kundetilfredshet Extrusions overgikk målet for punktlighet (OTD), som følge av gode resultater i Europa og Nord-Amerika.
Achievement	50 %	NA	NA	50 %	100 %
 Profit	Forbedringsambisjoner - Målet ble nådd med akkumulerte forbedringer på 10 milliarder kroner. - Kommersielle forbedringer nådde ikke den ambisiøse ambisjonen om 2,7 milliarder kroner. KPI delvis oppnådd Vekstambisjoner - Investeringsbeslutninger truffet innenfor resirkulering med nåverdi (NPV) over målet, blant annet i prosjektene i Henderson og Atesa.	Forbedringsambisjoner - Målet om akkumulerte forbedringer ble oppnådd med 3,6 milliarder kroner. - Målet om akkumulerte kommersielle forbedringer ble nådd med 0,5 milliarder kroner. Driftssikkerhet - Målet for driftssikkerhet i B&A ble oppnådd, målt ved hjelp av risikovurderingsrapport. Prosjektgjennomføring - Målet for gjennomføring av nøkkelprosjekter ble oppnådd.	God kommersiell drift - Resultat lavere enn ambisiøs ambisjon for kommersiell markedsdrift, KPI delvis nådd Vekstambisjoner - Lavere verdiøkning enn målet i batteriporteføljen Prosjektgjennomføring - Målene for prosjektgjennomføring ble ikke oppnådd i Classic på grunn av kostnadsøkninger og forsinkelser i enkeltprosjekter. - Målene for prosjektgjennomføring ble nådd for prosjektene i REIN. - Målet ble nådd for pilotanlegget Høyanger Green H2, ettersom første milepæl for installasjon ble nådd.	Forbedringsambisjoner - Målet om akkumulerte forbedringer ble nådd, med 3,2 milliarder kroner. - Målet om akkumulerte kommersielle forbedringer ble nådd med 0,48 milliarder kroner. - Målet for lagerstyring i AM ble nådd. Lagernivå på eller under optimalt nivå for alle aktuelle lagerkategorier Prosjektgjennomføring - Målet for prosjektgjennomføring ble ikke nådd på grunn av prosjektforsinkelser, blant annet i forbindelse med oppstart av Høyanger Recycling.	Forbedringsambisjoner - Akkumulerte forbedringer på 3,1 milliarder kroner, drevet av gode resultater i anskaffelser. Målet ble nådd. - Målet for kommersielle forbedringer ble ikke nådd, grunnet nedgang i bil- og transportmarkedet. Økonomiske resultater - Målet for justert EBITDA ble ikke nådd. - Målet for netto arbeidskapitaldager ikke nådd, som følge av ustabile markedsforhold og en generell nedgang i etterspørselen etter ekstruderte produkter.
Achievement	92 %	100 %	56 %	75 %	25 %
Total achievement	67,5 %	100 %	76 %	60 %	60 %

Resultater for konsernsjefen for 2024²³

STI-resultatkomponent	Resultatmål	Relativ vektig	Maks. resultat	Maks tildeling	Total STI %	STI opptjent
Finansielt mål	RoaCE	35 %	100 %	860 185	62,6 %	538 476
Resultatmål	People	12 %			33 %	
	Planet	8 %			100 %	
	Partners	8 %			50 %	
	Profit	12 %			92 %	
		40 %	100 %	983 068	67,5 %	663 571
Individuelle mål	Sikkerhet, ledelse, gjennomføring	25 %	100 %	614 418	90 %	552 976
Total		100 %		2 457 671	71,4 %	1 755 023

Resultater for medlemmer av konsernledelsen for 2024

Konserndirektører forretningsområder

STI-resultatkomponent	Resultatmål	Relativ vektig	Bauxite & Alumina	Energy	Aluminium Metal	Extrusions
Finansielt mål	RoaCE	35 %	62,6 %	62,6 %	62,6 %	62,6 %
Resultatmål	CEO scorecard	20 %	67,5 %	67,5 %	67,5 %	67,5 %
	BA scorecard	20 %	100,0 %	76,0 %	60,0 %	60,0 %
Totalt finansielt mål og resultatmål		75 %	55,4 %	50,6 %	47,4 %	47,4 %
STI opptjent på finansielt mål og resultatmål			811 341	667 182	633 052	111 610

Konserndirektører konsernstaber²⁴

STI-resultatkomponent	Resultatmål	Relativ vektig	Konsernsjef	CFO	Legal & Compliance	People & HSE	Communication
Finansielt mål	RoaCE	35 %	62,6 %	62,6 %	62,6 %	62,6 %	62,6 %
Resultatmål	CEO scorecard	40 %	67,5 %	67,5 %	67,5 %	67,5 %	67,5 %
Totalt finansielt mål og resultatmål		75 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %
STI opptjent på finansielt mål og resultatmål			687 709	780 244	654 064	601 182	513 066

Alle konserndirektører

STI-resultatkomponent	Resultatmål	Relativ vektig	Maks. tildeling (totalt)	Individuell STI-oppnåelse (gj.snittlig)	STI opptjent (totalt)
Individuelle mål	25 %	100 %	4 451 717	81,00 %	3 605 891

Individuelle mål for 2024: vurdering av konsernsjefens resultater

Styret har gleden av å rapportere at konsernsjefen har oppnådd et resultat for individuelle mål på 90 prosent av maksimal måloppnåelse for 2024. Denne vurderingen er basert på konsernsjefens ledelse og strategiske innstilling. Konsernsjefen har startet gjennomføringen av strategien fram mot 2030 på en god måte, og er godt i gang med arbeidet på de fire strategiske satsingsområdene.

Konsernsjefen har vært en pådriver for kommersielle tiltak, og har posisjonert selskapet for langsiktig vekst. Gjennomføringen av REIN-transaksjonen under konsernsjefens ledelse markerer en betydelig milepæl for selskapet. Det er gjort framskritt med vekstambisjonene innen resirkulering og ekstrudering, noe som reflekterer konsernsjefens framtidsrettede holdning.

Styret ønsker også å framheve konsernsjefens rolle i omlegging av konsernledelsen til et effektivt samarbeidsorgan. Denne omstruktureringen har skapt en kultur basert på lagarbeid og innovasjon, noe som bidrar ytterligere til selskapets overordnede resultater.

Godtgjørelse til konsernsjefen knyttet til bærekraftsmål

For å bidra til større åpenhet, gir tabellen under en oversikt over målene på bærekraftsområdet (miljø, samfunnsansvar og styring, ESG) i konsernets STI-plan for 2024. ESG-målene har tidligere vært innarbeidet i de fire P-ene (People, Planet, Partners og Profit).

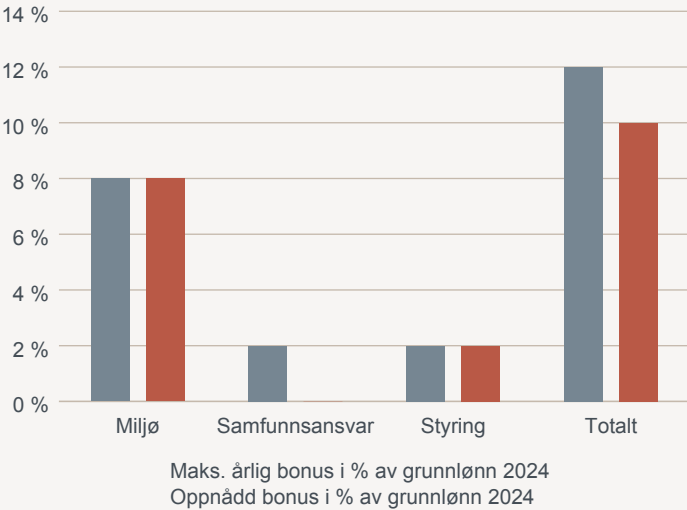
I 2024 kunne konsernsjefen ha en relativ opptjening på 12 prosent av grunnlønnen basert på oppnåelse av disse målene, og faktisk oppnåelse ble 10 prosent. Ved å gjøre ESG mer synlig enn før, viser Hydro at selskapet forplikter seg til bærekraftig utvikling, åpenhet og ansvarlighet i sin virksomhet.

Denne forpliktelsen reflekterer at Hydro tar problemstillinger knyttet til miljø, samfunnsansvar og styring på alvor, og sikrer at selskapets forretningspraksis bidrar positivt til verdenssamfunnet.

Konsernets mål for 2024 knyttet til ESG	Maks årlig bonus i % av grunnlønn	Oppnådd bonus i % av grunnlønn
Miljø	8 %	8 %
Natur	2 %	2 %
Klima	2 %	2 %
Grønnere produkter	2 %	2 %
Vekst innen resirkulering	2 %	2 %
Samfunnsansvar	2 %	0 %
Forhindre alvorlige ulykker	2 %	0 %
Styring	2 %	2 %
Cybersikkerhet	2 %	2 %
Totalt	12 %	10 %

Konsernsjefen fikk en opptjening på 10 % av grunnlønnen sin for resultater knyttet til bærekraftsmålene (ESG) for 2024.

Godtgjørelse til konsernsjefen knyttet til bærekraftsmål



Langtidsinsentiv (LTI)

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

LTI-planen er aksjebasert og består av en resultatperiode i forkant av tildeling, og en obligatorisk bindingstid etter tildeling. Maksimalt potensial i LTI-planen er 30 prosent av grunnlønn for alle medlemmer av konsernledelsen. Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjelde, og hvem som skal inviteres til å delta. Vanlig praksis er at alle medlemmer av konsernledelsen deltar. Den årlige LTI-tildelingen avhenger av oppnåelse av to resultatmål, som begge vektet 50 prosent. Utbetaling i henhold til LTI-planen er videre betinget av at selskapet har en positiv justert EBIT.

LTI-resultatmål

- Gjennomsnittet av Hydros justerte RoaCE beregnet over en treårsperiode (planåret og de to foregående årene) måles mot Hydros interne mål på 10 prosent over forretningssyklusen. Fra 2023 har justert RoaCE i LTI-planen vært basert på egenkapitalens markedsverdi.
- Hydros årlige samlede avkastning til aksjonærer over en treårsperiode, målt mot tilsvarende avkastning for utvalgte sammenliknbare selskaper. Resultatet måles som differansen i prosentpoeng (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR-resultatet for de utvalgte sammenliknbare selskapene.

- Det vil bli tildelt LTI-bonus hvis Hydro oppnår et TSR-resultat som, målt mot de utvalgte sammenliknbare selskapene, ligger mellom -5 og 10 pp (eller over).

Deltakerne i LTI-ordningen plikter å investere det opptjente LTI-beløpet (netto etter fradrag av 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.

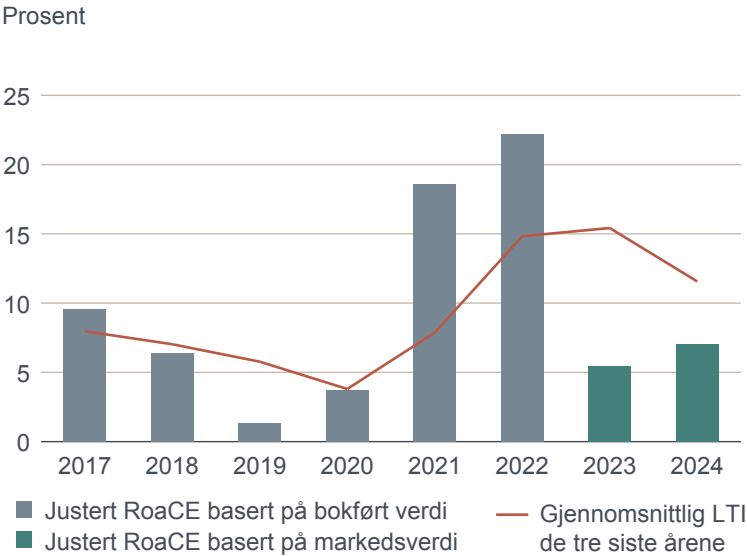


LTI-resultater for 2024

I perioden 2016-2022 ble justert RoaCE beregnet basert på egenkapitalens bokførte verdi, mens den fra 2023 har vært beregnet basert på egenkapitalens markedsverdi.

For å beregne gjennomsnittlig justert RoaCE for perioden 2022 til 2024, benytter Hydro de nominelle resultatene for de aktuelle årene (2022: 22,2 %, 2023: 5,46 % og 2024: 6,9 %).

Gjennomsnittlig justert RoaCE de tre siste årene



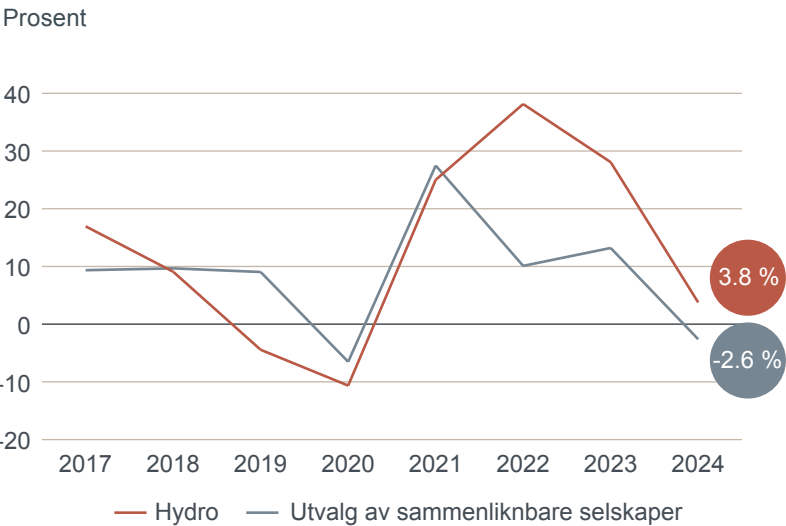
Hydros gjennomsnittlige justerte RoaCE er dermed 11,52 %, som, sammenliknet med målet på 10 prosent gir en måloppnåelse på 100 prosent.

Hydros TSR økte med 3,8 % i perioden fra 2022 til 2024, mens vektet gjennomsnitt av TSR for de utvalgte sammenliknbare selskapene gikk ned med 2,6 % i samme periode. Dette tilsvarer en differanse på 6,4 pp, som er under

maksimumsverdien på 10 pp, noe som gir en måloppnåelse på 76 %.

Samlet måloppnåelse for LTI-komponenten var 88 %, noe som gir en samlet LTI-tildeling på 26,4 % av grunnlønn for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen.

Samlet årlig avkastning til aksjonærene (TSR) de tre siste årene



Revidert STI-struktur med virkning fra og med resultatåret 2025

I innledningen drøftet vi et prosjekt i to faser som skal styrke STI-programmet for konsernledelsen. En av de strategiske beslutningene som er tatt, er at det skal være færre mål med

høyere vektning. Dette sikrer at målene får en meningsfull innvirkning på godtgjørelsen, samtidig som det sikrer at selskapet ikke taper de langsiktige ambisjonene av syne.

Utformingen vil være den samme, med 35 % vektning på finansielt mål, 40 % vektning på resultatmål (delt mellom konsern og forretningsområder), og 25 % vektning på individuelle resultatmål.

Tabellen under beskriver resultatmålene for konsernet og forretningsområdene i 2025.

RoaCE					35 %
 People  Planet  Partners  Profit					
Konsern og forr.område	Forhindre alvorlige ulykker	Reduksjon i CO ₂ -utslipp	Grønnere produkter	Forbedringsprogrammer	40 %/20 %
B&A AM HE Energy	Spesifikt pr. forretningsområde	Spesifikt pr. forretningsområde	Spesifikt pr. forretningsområde	Spesifikt pr. forretningsområde	20 %
Individuelle	Overordnet vurdering basert på spesifikke mål for konsernet og forretningsområdene som støtter opp om den langsiktige strategien fram mot 2030				25 %

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Hovedvilkårene i LTI-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultat-periode ²⁵	Dato for tildeling av LTI-aksjer	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1. januar i rapporteringsåret	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²⁶	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregnings-tidspunktet (NOK) ²⁷	Ant. aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 31. desember i rapporteringsåret
Kallevik, Eivind, konsernsjef								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	11 157	12 227	56,48	0	23 384
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	7 457	8 483	77,24	4 783	11 157
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	-		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
Christophersen, Trond Olaf, EVP og Chief Financial Officer								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	1 056	9 111	56,48	0	10 167
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	-	1 056	77,24	-	1 056
Holm, Therese Rød, EVP Communication & Public Affairs								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	1 277	7 327	56,48	0	8 604
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	-	1 277	77,24	-	1 277
Midseim, Anne-Lene, EVP Compliance, IP & General Counsel								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	8 036	8 858	56,48	0	20 825
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	5 348	6 139	77,24	3 451	8 036
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	-		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

Hovedvilkårene i LTI-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultat- periode ²⁵	Dato for tildeling av LTI-aksjer	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1. januar i rapporteringsåret	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²⁶	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregnings- tidspunktet (NOK) ²⁷	Ant. aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Ant. aksjer (under- lagt bindingstid) pr. 31. desember i rappor- teringsåret
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HSE								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	7 411	8 141	56,48	-	15 552
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	2 929	5 670	77,24	1 188	7 411
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	-		-	1 188
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	-	1 188	29,62	-	1 188
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Deltok ikke						
Thuestad, John, EVP Hydro Bauxite & Alumina								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	16 392	17 715	56,48	-	34 107
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	11 497	12 314	77,24	7 419	16 392
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	-		-	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
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Deltok ikke						
Warton, Paul, EVP Hydro Extruded Solutions								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	01/04/2024	01/04/2027	16 431	19 767	56,48	-	36 198
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	3 838	12 593	77,24	-	16 431
LTI-plan 2021	2019 - 2021	01/04/2022	01/04/2025	-	3 838	88,03	-	3 838

Hovedvilkårene i LTI-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultat- periode ²⁵	Dato for tildeling av LTI-aksjer	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1. januar i rapporteringsåret	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²⁶	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregnings- tidspunktet (NOK) ²⁷	Ant. aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Ant. aksjer (under- lagt bindingstid) pr. 31. desember i rappor- teringsåret
Aasheim, Hilde M., tidligere konsernsjef								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Ikke tildelt						Pensjonert – aksjene frigitt
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	12 232	15 101	77,24	7 363	19 970
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	-		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
Kildemo, Pål, tidligere EVP og Chief Financial Officer								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Ikke tildelt						Pensjonert – aksjene frigitt
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	3 831	7 641	77,24	1 436	10 036
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	-		-	1 436
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01/04/2020	01/04/2023	-	1 436	29,62	-	1 436
Moss, Arvid, tidligere EVP Hydro Energy								
LTI-plan 2023	2021 - 2023	Ikke tildelt						Pensjonert – aksjene frigitt
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01/03/2023	01/03/2026	6 684	7 567	77,24	4 313	9 938
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	-		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

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Tabellen på foregående sider viser antall aksjer som er tildelt i LTI-planen for medlemmene av konsernledelsen i perioden 2018 til 2023.

Tilbakebetaling av kompensasjon

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

Hydro fremmet ingen krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2024.

Aksjeeierskap

Tabellen «Aksjeeierskap» viser antall aksjer som eies av medlemmene av konsernledelsen pr. 31. desember 2024. Tabellen inkluderer aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjekjøpsordning for ansatte og aksjer som for øvrig er kjøpt privat, inkludert aksjer som eies av nærstående.

Aksjeeierskap som prosentandel av grunnlønn viser verdien av aksjene basert på aksjekursen ved utgangen av året, sammenliknet med grunnlønn i 2024.

Konsernsjefen eide 97 874 Hydro-aksjer pr. 31. desember 2024. Aksjene hadde en samlet verdi på 6 121 040 kroner, som tilsvarer om lag 79 prosent av årlig grunnlønn. Samlet antall aksjer eid av øvrige medlemmer av konsernledelsen pr. 31. desember 2024 var 250 401, med en samlet verdi på 15 660 079 kroner. Dette tilsvarer om lag 43 prosent av den samlede årlige grunnlønnen til de øvrige medlemmene av konsernledelsen.

Aksjeeierskap		
Navn	Antall aksjer ²⁸	Aksjeeierskap som prosentandel av grunnlønn ²⁹
Kallevik, Eivind, konsernsjef	97 874	79 %
Christophersen, Trond Olaf, EVP & Chief Financial Officer	15 148	22 %
Holm, Therese Rød, EVP Communication & Public Affairs	8 869	20 %
Midseim, Anne-Lene, EVP Compliance, IP & General Counsel	51 542	96 %
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HSE	44 038	90 %
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal	815	1 %
Thuestad, John, EVP Hydro Bauxite & Alumina	93 403	88 %
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy	388	1 %
Warton, Paul, EVP Hydro Extrusions	36 198	29 %

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar og reisegodtgjørelse. Medlemmer av styrets to utvalg, revisjonsutvalget og medarbeider- og godtgjørelsesutvalget, 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 37 100 kroner (2023: 32 300 kroner) pr. møte. De årlige honorarene er basert på en anbefaling fra selskapets valgkomite (retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelige 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 og feriepengen på honoraret til styrets medlemmer.

		Styre-honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar medarbeider- og godtgjørelsesutvalg	Reise-godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall Hydroaksjer ³⁰
Rune Bjerke ³¹	2024	766	129			895	26 700
	2023	460		100		560	20 500
	2022	421	48	65		534	20 500
	2021	373	140			513	20 500
	2020	194	73			267	15 000
Kristin Fejerskov Kragseth ³²	2024	463		106		569	1 200
	2023	403		100		503	1 200
	2022	247		62		308	700
	2021						
Marianne Wiinholt ³³	2024	424	256		223	903	-
	2023	403	232		162	796	-
	2022	386	222		186	794	-
	2021	373	215		120	708	-
	2020	362	175		23	560	-
	2019	362	136		115	613	-

		Styre-honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar medarbeider-og godtgjørelsesutvalg	Reise-godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall Hydroaksjer ³⁰
Peter Kukielski	2024	424			260	684	8 000
	2023	403	69		162	633	8 000
	2022	386	93		248	726	8 000
	2021	373			0	373	3 000
	2020	362			23	385	-
	2019	211			115	326	-
Philip Graham New ³⁴	2024	424	167		260	851	1 598
	2023	403	82		226	711	799
	2022	247			186	433	-
	2021						
Espen Gundersen ³⁵	2024	275	108			383	10 000
	2023						
Jane Toogood ³⁶	2024	275			185	460	-
	2023						
Arve Baade ^{37, 38}	2024	424		106		530	6 771
	2023	403		100		503	6 506
	2022	386		52		438	6 118
	2021	373				373	5 778
	2020	362				362	5 130
	2019	362				362	4 708
Bjørn Petter Moxnes ^{34, 37}	2024	424	167			591	993
	2023	403	151			554	728
	2022	247	79			326	340
	2021						

		Styre-honorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar medarbeider-og godtgjørelsesutvalg	Reise-godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall Hydroaksjer ³⁰
Torleif Sand ³⁷	2024	424				424	1
	2023	403				403	1
	2022	247				247	1
	2021						
Margunn Sundve ³⁷	2024	424				424	1 262
	2023	403				403	997
	2022	247				247	609
	2021						
Dag Mejdell ³⁹	2024	324		50		374	45 000
	2023	800		134		934	45 000
	2022	731		128		859	45 000
	2021	707		124		831	45 000
	2020	686		121		807	45 000
	2019	686		121		807	35 000
Petra Einarsson ³⁹	2024	143	65		74	282	-
	2023	403	151		226	780	-
	2022	247	93		124	463	-
	2021						

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



To the General Meeting of Norsk Hydro ASA

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

Opinion

We have performed an assurance engagement to obtain reasonable assurance that Norsk Hydro ASA report on salary and other remuneration to directors (the remuneration report) for the financial year ended 31 December 2024 has been prepared in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

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

Board of directors’ responsibilities

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

Our Independence and Quality Management

We are independent of the company as required by laws and regulations and the International Ethics Standards Board for Accountants’ Code of International Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code), and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements. We apply the International Standard on Quality Management (ISQM) 1, *Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements*, and accordingly, maintain a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards, and applicable legal and regulatory requirements.

Auditor’s responsibilities

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

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

Oslo, 13 February 2025
KPMG AS

Monica Hansen
State Authorized Public Accountant

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen på de neste sidene viser årlig endring i godtgjørelse til medlemmene av konsernledelsen i perioden 2019-2024. For samsvar og sammenliknbarhet er det kun oppgitt godtgjørelse for de årene de aktuelle personene hadde disse stillingene.

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

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



			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kallevik, Eivind, konsernsjef								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		13 615	9 782	7 513	7 989	5 687	6 914
	% endring		39 %	30,20 %	-6 %	40 %	-18 %	-
Grunnlønn	1000 kroner		7 700	4 376	4 152	3 796	3 685	3 685
	% endring		76 %	5,39 %	9 %	3 %	0 %	-
STI	1000 kroner		2 187	1 080	1 345	1 382	-	801
	% endring		103 %	-19,70 %	-3 %	-	-100 %	-
LTI	1000 kroner		1 717	1 313	1 246	448	-	264
	% endring		31 %	5,38 %	178 %	-	-100 %	-
Christophersen, Trond Olaf, EVP og Chief Financial Officer								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		8 458	6 431	1 562	-	-	-
	% endring		32 %	311,72 %	-	-	-	-
Grunnlønn	1000 kroner		4 400	3 261	3 100	-	-	-
	% endring		35 %	5,19 %	-	-	-	-
STI	1000 kroner		1 111	791	169	-	-	-
	% endring		40 %	368,05 %	-	-	-	-
LTI	1000 kroner		1 053	978	155	-	-	-
	% endring		8 %	530,97 %	-	-	-	-
Holm, Therese Rød, EVP Communication & Public Affairs								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		4 493	4 279	1 101	-	-	-
	% endring		5 %	288,65 %	-	-	-	-
Grunnlønn	1000 kroner		2 766	2 623	2 500	-	-	-
	% endring		5 %	4,92 %	-	-	-	-
STI	1000 kroner		710	610	201	-	-	-
	% endring		16 %	203,48 %	-	-	-	-
LTI	1000 kroner		692	787	188	-	-	-
	% endring		-12 %	318,62 %	-	-	-	-

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Midseim, Anne-Lene, EVP Compliance, IP & General Counsel								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		7 223	6 979	5 714	5 711	4 019	4 887
	% endring		3 %	22,14 %	0 %	42 %	-18 %	2 %
Grunnlønn	1000 kroner		3 343	3 170	3 005	2 693	2 614	2 614
	% endring		5 %	5,49 %	12 %	3 %	0 %	2 %
STI	1000 kroner		932	769	998	980	-	548
	% endring		21 %	-22,95 %	2 %	-	-100 %	3 %
LTI	1000 kroner		907	951	902	318	-	191
	% endring		-5 %	5,43 %	184 %	-	-100 %	-15 %
Nordh, Hilde Vestheim, EVP People & HSE								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		5 806	5 540	5 291	4 661	3 448	4 609
	% endring		5 %	4,71 %	14 %	35 %	-25 %	-
Grunnlønn	1000 kroner		3 073	2 914	2 775	2 472	2 400	2 400
	% endring		5 %	5,01 %	12 %	3 %	0 %	-
STI	1000 kroner		832	692	894	863	-	459
	% endring		20 %	-22,60 %	4 %	-	-100 %	-
LTI	1000 kroner		811	874	833	291	-	66
	% endring		-7 %	4,92 %	186 %	-	-100 %	-
Simensen, Hanne K., EVP Hydro Aluminium Metal								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		5 786					
	% endring							
Grunnlønn	1000 kroner		4 400					
	% endring							
STI	1000 kroner		479					
	% endring							
LTI	1000 kroner		743					
	% endring							

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Thuestad, John G., EVP Hydro Bauxite & Alumina								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		16 261	14 421	13 759	12 592	9 640	11 585
	% endring		13 %	4,81 %	9 %	31 %	-17 %	25 %
Grunnlønn	1000 kroner		6 658	6 341	6 027	7 386	6 810	6 384
	% endring		5 %	5,21 %	-18 %	8 %	7 %	5 %
STI	1000 kroner		2 120	1 517	2 054	2 237	-	1 351
	% endring		40 %	-26,14 %	-8 %	-	-100 %	70 %
LTI	1000 kroner		1 758	1 902	1 808	682	-	370
	% endring		-8 %	5,20 %	165 %	-	-100 %	47 %
Thørud, Kari, EVP Hydro Energy								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		3 143					
	% endring							
Grunnlønn	1000 kroner		4 000					
	% endring							
STI	1000 kroner		357					
	% endring							
LTI	1000 kroner		528					
	% endring							
Paul Warton, EVP Hydro Extrusions								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		17 850	16 165	15 190	13 432	-	-
	% endring		10 %	6,42 %	13 %	-	-	-
Grunnlønn	1000 kroner		7 831	7 149	6 160	7 513	-	-
	% endring		10 %	16,06 %	-18 %	-	-	-
STI	1000 kroner		4 307	3 307	3 975	3 723	-	-
	% endring		30 %	-16,81 %	7 %	-	-	-
LTI	1000 kroner		2 141	2 123	1 849	642	-	-
	% endring		1 %	14,82 %	188 %	-	-	-

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Aasheim, Hilde M, former President and CEO								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		5 883	15 306	15 686	12 301	9 143	7 919
	% endring		-62 %	-2,42 %	28 %	35 %	15 %	-
Grunnlønn	1000 kroner		7 776	7 776	7 392	6 911	6 710	6 710
	% endring		0 %	5,19 %	7 %	3 %	0 %	-
STI	1000 kroner		979	2 405	3 114	3 145	-	1 589
	% endring		-59 %	-22,77 %	-1 %	-	-100 %	-
LTI	1000 kroner		0	2 333	2 218	815	-	407
	% endring		-100 %	5,18 %	172 %	-	-100 %	-
Kildemo, Pål, former EVP and CFO								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		1 113	7 445	6 822	5 866	3 726	3 292
	% endring		-85 %	9,13 %	16 %	57 %	13 %	-
Grunnlønn	1000 kroner		4 208	4 208	3 740	3 400	2 900	2 900
	% endring		0 %	12,51 %	10 %	17 %	0 %	-
STI	1000 kroner		0	1 062	1 279	1 272	-	280
	% endring		-100 %	-16,97 %	1 %	-	-100 %	-
LTI	1000 kroner		0	1 262	1 122	401	-	79
	% endring		-100 %	12,48 %	180 %	-	-100 %	-
Moss, Arvid, former EVP Hydro Energy								
Samlet godtgjørelse	1000 kroner		5 813	7 704	6 853	5 367	3 312	7 988
	% endring		-25 %	12,42 %	28 %	62 %	-59 %	4 %
Grunnlønn	1000 kroner		4 091	3 897	3 704	3 365	3 267	3 267
	% endring		5 %	5,21 %	10 %	3 %	0 %	2 %
STI	1000 kroner		568	927	1 234	1 163	-	772
	% endring		-39 %	-24,88 %	6 %	-	-100 %	-15 %
LTI	1000 kroner		0	1 169	1 111	397	-	238
	% endring		-100 %	5,22 %	180 %	-	-100 %	-16 %

Godtgjørelse til styret – faste honorarer

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Styreleder	NOK 1 000		920	800	731	707	686	686
	% endring		15 %	9,4 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %
Nestleder	NOK 1 000		484	460	440,5	426	413	413
	% endring		5 %	4,4 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %
Styremedlem	NOK 1 000		424	403	385,7	373	362	362
	% endring		5 %	4,5 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte ⁴⁰

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Samlet godtgjørelse ⁴¹	NOK 1 000		1 064	928	861	813	793	775
	% endring		14,7 %	7,8 %	5,9 %	3 %	2 %	2 %
Grunnlønn ⁴²	NOK 1 000		814	763	706	671	650	634
	% endring		6,7 %	8,1 %	5,2 %	3 %	3 %	2 %
STI ⁴³	NOK 1 000		62	61	58	45	42	43
	% endring		1,6 %	5,2 %	28,9 %	7 %	-2 %	-10 %
Antall ansatte			3 880	3 685	3 548	3 387	3 320	3 278

Selskapets resultater ⁴⁴

			2024	2023	2022	2021	2020	2019
Justert EBITDA	Mill. kroner		26 318	22 258	39 664	28 010	13 106	11 832
Justert RoaCE	%		8,5 %	7,1 %	22,2 %	18,6 %	3,7 %	1,3 %
Justert resultat pr. aksje (EPS) fra videreført virksomhet	Kroner		2,90	4,26	10,70	6,77	1,32	0,52
Justert resultat etter skatt fra videreført virksomhet	Mill. kroner		9 278	7 835	23 145	14 905	2 848	708

Resirkulering⁴⁵

1 000 tonn	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Resirkulert brukt skrap	451	444	321	335	104	98
Resirkulert prosessskrap	771	812	963	1 018	317	340
Samlet resirkulert metall	1 222	1 256	1 285	1 353	421	438

Samlet antall registrerte personskader, fraværsskader, dødsulykker og sykefravær⁴⁶

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Antall registrerte personskader (TRI)	196	237	227	296	224	278
Ansatte	131	174	186	251	188	229
Underleverandører	65	63	41	45	36	49
TRI-verdi ⁴⁷	2,0	2,4	2,4	3,3	2,7	3,0
Ansatte	2,2	2,8	2,9	3,9	3,0	3,3
Underleverandører	1,7	1,7	1,3	1,8	1,7	2,2
Antall fraværsskader (LTI)	110	128	115	155	119	119
Ansatte	75	95	90	125	102	101
Underleverandører	35	33	25	30	17	18
LTI-verdi ⁴⁸	1,1	1,3	1,2	1,7	1,4	1,3
Ansatte	1,2	1,6	1,4	1,9	1,6	1,5
Underleverandører	0,9	0,9	0,8	1,2	0,8	0,8
Antall dødsulykker ⁴⁹	1	1	0	0	0	0
Ansatte	0	0	0	0	0	0
Underleverandører	1	1	0	0	0	0
Sykefravær, prosent	3,3 %	3,5 %	4,1 %	3,8 %	4,2 %	3,7 %
Sykefravær, Norge	4,4 %	4,2 %	5,8 %	4,9 %	4,5 %	4,5 %
Kvinner	5,2 %	4,8 %	7,1 %	5,7 %	5,3 %	5,7 %
Menn	4,1 %	4,0 %	5,4 %	4,7 %	4,5 %	4,2 %

Samfunnsinvesteringer⁵⁰

Millioner kroner	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Samfunnsinvesteringer	75	48	51	30	42	50
Veldedige gaver og sponsoravtaler	50	48	25	25	14	9
TerPaz-fredssentre	175	27	179			
Samlede samfunnsinvesteringer, veldedige gaver og sponsoravtaler	300	123	255	55	56	59

Noter

- ¹ Amounts in NOK thousand. Salary amounts in currencies other than NOK will be converted to NOK at the annual average exchange rate for the earning year for full year members of the Executive Leadership Team (ELT), and the average exchange rate prorated to the time of service on the ELT for members entering or leaving the ELT in the earning year. Conversion of amounts in currencies other than NOK related to variable pay (Short-term incentive (STI) and Long-term incentive (LTI)) will be made according to the exchange rate on the last Norwegian banking day of the earning year. All exchange rates as published by Bank of Norway (Norges Bank). In 2024, only Paul Warton had salary elements that were subject to conversion to NOK from a foreign currency (in Warton's case, British pounds).
- ² Nominal annual base salary per 31 December 2024 or per the date of stepping down from the ELT.
- ³ 'Salary paid' is the amount of salary paid to the individual in 2024 (including vacation pay).
- ⁴ 'Other benefits paid' includes the total of all other cash and non-cash related benefits received by the individual in 2024, including, but not limited to, the taxable portions of insurance premiums, per diem allowance, car and mileage allowances, and electronic communication items.
- ⁵ 'Pension compensation paid' includes 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 ELT.
- ⁶ 'Pension benefits' includes 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 short-term incentive amount (annual bonus) earned in 2024 based on performance achievement as a member of the ELT.
- ⁸ 'LTI earned' is the gross (pre-tax) long-term incentive amount earned in 2024 based on performance achievement as a member of the ELT, resulting in LTI shares being awarded (based on after-tax amounts) in the following year.
- ⁹ 'Total remuneration' summarizes salary paid, other benefits, pension compensation paid, pension benefits, STI earned and LTI earned.
- ¹⁰ 'Portion fixed' is the sum of salary paid, other benefits paid, compensation pension paid, and pension benefits as a percentage of total remuneration.
- ¹¹ 'Portion variable' is the sum of STI earned and LTI earned as a percentage of total remuneration.
- ¹² The amounts attributed to Kallevik are the sum of all salaries, bonus, and benefits earned in his previous position as EVP Aluminum Metal in the period 1 January to 12 May 2024 and salaries, bonus, and benefits earned in his position as President & CEO in the period 13 May to 31 December 2024. Kallevik is active member of Hydro's defined contribution

- plan for pensionable salary above 12G. The annual return on benefits earned under this plan is linked to a portfolio of investments that fluctuate with market developments. Such fluctuations can impact the number presented as Pensions significantly from one year to another. In both 2024 and 2023, the annual return on the portfolio was positive, resulting in increased benefits earned by the individuals with a corresponding increase in pension liabilities for Hydro.
- ¹³ The amounts attributed to Christophersen are the sum of all salaries, interim allowance, bonus, and benefits earned in his previous position as EVP Corporate Development in the period 1 January to 12 May 2024 and salaries, bonus, and benefits earned in his position as EVP & CFO in the period 13 May to 31 December 2024.
- ¹⁴ Midseim is active member of Hydro's defined contribution plan for pensionable salary above 12G. The annual return on benefits earned under this plan is linked to a portfolio of investments that fluctuate with market developments. Such fluctuations can impact the number presented as Pensions significantly from one year to another. In both 2024 and 2023, the annual return on the portfolio was positive, resulting in increased benefits earned by the individuals with a corresponding increase in pension liabilities for Hydro.
- ¹⁵ Hanne Simensen became a member of the ELT as of 13 May 2024. Her remuneration as set out in this 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 ELT in 2024 (13 May to 31 December).
- ¹⁶ Thuestad's previous retention agreement that vested over a 60-month period expired on 31 May 2023 and was replaced with a new 12-month agreement from 1 August 2023 (to 31 July 2024). In 2024, Thuestad received NOK 2 383 thousand under the new agreement. This amount is included in 'Salary paid' in the table. A new agreement was entered into with effect from 1 August 2024.
- ¹⁷ Kari Thørud became a member of the ELT as of 1 July 2024. 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 ELT in 2024 (1 July to 31 December).
- ¹⁸ In 2024, Warton's nominal gross home salary was GBP 570 000, which has been converted to NOK 7 831 230. Warton has an STI potential of 75 percent of base salary in line with UK market. As Warton receives his remuneration in GBP, the foreign exchange rate will influence amounts when converting to NOK.
- ¹⁹ Aasheim stepped down from her position as President & CEO effective 13 May 2024. Her remuneration as set out in this remuneration report, including (where applicable), but not limited to, salary paid, bonus, other benefits paid (including pension), is prorated to the period as President & CEO in 2024. Upon Aasheim's retirement, her LTI shares that were still subject to lock-in, were released.
- ²⁰ Kildemo stepped down from his position as EVP & CFO effective 6 March 2024. His remuneration as set out in this remuneration report, including (where applicable), but not limited to, salary paid, bonus, other benefits paid (including pension), is prorated to the

- period as EVP & CFO in 2024. Upon termination of his employment with Hydro, Kildemo had to make payment to Hydro for 10 036 non-vested LTI shares.
- ²¹ Moss stepped down from his position as EVP Hydro Energy effective 1 July 2024. His remuneration as set out in this remuneration report, including (where applicable), but not limited to, salary paid, bonus, other benefits paid (including pension), is prorated to the period as EVP Hydro Energy in 2024. Upon Moss's retirement, his LTI shares that were still subject to lock-in, were released.
- ²² "G" corresponds to the basic amount in the National Insurance in Norway, which as of 1 May 2024 amounts to NOK 124 028.
- ²³ The current CEO, Eivind Kallevik, took up the position on 13 May 2024, and the table only shows his results (performance achievement) for the period 13 May to 31 December 2024. Kallevik is included in the table "EVP Business Areas" under "Results for members of the Executive Leadership Team for 2024" with his results (performance achievement) in his previous role as EVP Aluminium Metal in the period 1 January to 12 May 2024.
- ²⁴ Hilde Aasheim is included in this table for the period she held the position of CEO.
- ²⁵ See the section on Long-term incentives (LTI) plan for a description of performance measures and performance period.
- ²⁶ In 2020, the CEO and the other members of the then CMB (now ELT) waived variable pay (STI and LTI) and any salary adjustment. Consequently, no LTI shares were awarded in 2021.
- ²⁷ The average of the closing prices for the Hydro share 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 2024. The share price is calculated and confirmed by the Company's external auditor.
- ²⁸ The number of shares in Hydro owned as of 31 December 2024. In addition to shares held directly by the respective member of the ELT, the number of shares include shares held by related parties (i.e. defined family and/or controlled entities).
- ²⁹ The value of the shareholding based on the closing price of the Hydro share on the last trading day in 2024 on Oslo Stock Exchange (NOK 62.54) as a percentage of base salary as of 31 December 2024.
- ³⁰ The number of shares in Hydro owned as of 31 December 2024 by members of the board (or the number of shares owned as of the date the individual stepped down from the board). In addition to shares held directly by the respective member of the board, the number of shares include shares held by related parties (i.e. defined family and/or controlled entities).
- ³¹ Chair of the board and Chair of the board's People and Remuneration Committee.
- ³² Deputy Chair of the board and member of the board's People and Remuneration Committee.
- ³³ Chair of the board's Audit Committee.
- ³⁴ Member of the Board's Audit Committee.
- ³⁵ New member of the board as of 7 May 2024 and member of the Board's Audit Committee.
- ³⁶ New member of the board as of 7 May 2024.

³⁷ 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'.

³⁸ Member of the board's People and Remuneration Committee.

³⁹ Stepped down as member of the board as of 7 May 2024.

⁴⁰ Permanent employees as of 31 December 2024, on Norwegian payroll (excl. members of the ELT).

⁴¹ Total salary, fixed allowances, holiday pay, and bonus (STI), paid in 2024, divided by the number of salaried FTEs (Full Time Equivalents) as of 31 December 2024. The figures for 2024 include holiday pay, which was not the case previously.

⁴² The sum of all nominal base salaries as of 31 December 2024, divided by the number of FTEs (Full Time Equivalents) as of 31 December 2024.

⁴³ Total bonus (STI) paid in 2024, divided by the number of employees eligible for bonus (STI).

⁴⁴ 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" in 2019.

⁴⁵ The amount for 2023 is adjusted compared to the 2023 report due to a change in calculation methodology. The same method has been used for 2023 and 2024 in this report. 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.

⁴⁶ The numbers include discontinued operations.

⁴⁷ Number of recordable injuries per million working hours.

⁴⁸ Number of lost-time injuries per million working hours.

⁴⁹ A contractor fatality occurred at Hydro's consolidated operations at Albras in Brazil.

⁵⁰ Hydro Extrusions was included in the reported numbers as of 2021.



Industries that matter

Norsk Hydro ASA
NO-0240 Oslo
Norge

T +47 22 53 81 00
hydro.com

Hydro er et ledende industriselskap som bygger virksomheter og partnerskap for en mer bærekraftig framtid. Vårt formål er å skape et mer livskraftig samfunn gjennom nyskapende og effektiv utvikling av naturressurser til produkter og løsninger.