



Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2023

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Innhold

3

Kjære leser

4

Styring

7

Godtgjørelse til
konsernledelsen

25

Godtgjørelse til
styret

27

Revisors uttalelse

28

Vedlegg



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Kjære leser

På vegne av styret er det en glede for meg å presentere Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2023. Rapporten er utarbeidet i samsvar med § 6–16 b i lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven).

I henhold til loven § 6-16 b nr. 2 skal rapporten legges fram for generalforsamlingen 7. mai 2024, som vil gjennomføre en rådgivende avstemning om rapporten.

Hydros lederlønnrapport for 2022 ble lagt fram for generalforsamlingen i 2023 for rådgivende avstemning. Ca. 11 prosent av stemmene var imot rapporten (og ca. 89 prosent var for).

Siden det ikke forelå noen redegjørelse fra aksjonærene som stemte imot rapporten i 2023, er det umulig å vite årsaken til at de stemte som de gjorde. Basert på tilbakemelding fra aksjonærene (og stemmefullmektiger) er vår forståelse at det var forventet mer åpenhet knyttet til presentasjonen av kriterier og resultater som gjelder korttidsinsentivet (STI). For å ta hensyn til dette er presentasjonen av kriterier og resultater som gjelder STI-ordningen i den aktuelle rapporten, blitt vesentlig utvidet, særlig i forbindelse med forretningsområdene.

Vi håper at den utvidede rapporteringen vil bidra til å styrke rapportens formål og gi en åpen og omfattende oversikt over godtgjørelse til styret og til medlemmene av konsernledelsen i 2023. I tillegg til å gi en oversikt over den faktiske godtgjørelsen skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse som er opptjent og utbetalt i 2023, samsvarer med Hydros retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer (godkjent av generalforsamlingen i 2022) og Hydros langsiktige interesser og bærekraft.

Godtgjørelse til styre og konsernledelse i 2023 er opptjent og utbetalt i samsvar med retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer.

Selskapets resultater i 2023

2023 ble et år preget av konsekvensene av kriger, rivalisering og kampen mot inflasjon, noe som førte til utfordrende markeder og svakere økonomiske resultater. Samtidig som vi håndterer usikkerheten på kort sikt, er vi styrket i vår overbevisning om de langsiktige

kommersielle mulighetene som oppstår som følge av det grønne skiftet og den viktige rollen aluminium kommer til å spille.

Hydros viktigste ressurs er våre 33 000 kolleger i 40 forskjellige land, som gjør Hydro sterkere og bedre posisjonert i en verden i rask endring. Våre medarbeidere drives av engasjement og besluttsomhet og bruker sine ferdigheter og erfaringer til å levere på vår ambisiøse strategi retning. Å bygge opp under et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø er avgjørende for å nå våre mål om å kontinuerlig forbedre grønnere produktvalg og drift, bedre kostnadsposisjoner og forbedrede markedsposisjoner.

Derfor er helse og sikkerhet vår høyeste prioritet. I løpet av de siste årene er Hydros sikkerhetsresultater blitt betydelig forbedret, med lavere skadefrekvens og færre høyrisikohendelser. Dessverre var oktober 2023 et stort tilbakeslag for oss, da vi opplevde ett dødsfall som involverte en underleverandør i vårt aluminaraffineri i Brasil og ett dødsfall som involverte en underleverandør i vår felleskontrollerte virksomhet Qatalum i Qatar. Det er foreløpig ikke konkludert på om dødsfallet i Brasil er arbeidsrelatert og undersøkelser av rotårsak pågår, men like fullt var det to unge menn som ikke kom hjem fra jobb. Disse hendelsene er en sterk påminnelse om at god sikkerhet aldri kan tas for gitt. Sikkerhet er og må stå øverst på dagsordenen, hver dag og hver time i vår virksomhet, inkludert hos underleverandører som arbeider for oss. Vårt fremste mål er et skadefritt miljø, både for våre egne ansatte og underleverandører.

I 2023 oppnådde vårt forbedringsprogram akkumulerte forbedringer på 8,8 milliarder kroner årlig sammenlignet med 2018. Vi lanserte en ny ambisjon i november i fjor om å nå 14 milliarder kroner i akkumulerte forbedringer innen 2030.

Vår kommersielle ambisjon med mål om å forbedre resultater med 3 milliarder kroner innen 2027 sammenlignet med 2018 er i rute, og nådde 2,4 milliarder kroner per 2023. Positiv utvikling i markedene for grønnere produkter har ført til at vi løfter ambisjonen til å nå 6,1 milliarder kroner i akkumulerte forbedringer innen 2030.

Godtgjørelse

I 2023 ble grunnlønnen til konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt økt med i gjennomsnitt 5,2 prosent, noe som er lavere enn lønnsøkning for øvrige ansatte i Norge (5,7 prosent).

Resultatmålene er tett knyttet til Hydros langsiktige strategi. Hydros STI-plan er utviklet for å støtte opp om selskapets strategiske mål på kort sikt, mens langtidssensitivitet (LTI) er en aksjebasert plan som måler resultater over en treårsperiode.

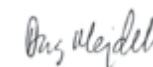
STI-planens økonomiske element ble endret i 2022 og 2023. Fra 2022 økte målet for justert avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (justert RoaCE) fra 10 % til 13 %, med en terskelverdi på 3 %. Fra og med 2023 ble terskelverdien ytterligere hevet til 5 %. For å sikre en bedre sammenheng mellom faktisk målt avkastning og markedsforholdene, ble elementet justert RoaCE endret til markedsbasert justert RoaCE, der sysselsatt kapital er basert på egenkapitalens markedsverdi i stedet for bokført verdi. Dette gjør det mer utfordrende å oppnå samme resultat i insentivordningen når markedene går godt. Endringen i egenkapitalen fra bokført verdi til markedsverdi gjelder også for LTI-planen.

Justert RoaCE i 2023 basert på egenkapitalens markedsverdi er 5,46 prosent. Dette påvirker også gjennomsnittlig justert RoaCE de tre siste årene i LTI-planen, som er 15,42 prosent. Til sammenligning er justert RoaCE basert på bokførte verdier 7,15 prosent for 2023.

Hydros TSR økte i den foregående treårsperioden med 28,1 prosent, noe som var 15 prosentpoeng høyere enn for de utvalgte sammenlignbare selskapene.

Det var ingen endringer i konsernledelsen i 2023 (se Hydro.com for en nærmere presentasjon av konsernledelsen).

Dag Mejdell, styreleder



Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Styring

Norsk Hydro ASAs («Hydro» eller «selskapet») rapport om godtgjørelse til ledende personer gjelder for medlemmene av styret og medlemmene av konsernledelsen. Konsernledelsen består av Hydros konsernsjef, konserndirektørene for forretningsområdene og konserndirektørene for stabsområdene.

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget

Kompensasjons- og medarbeiderutvalget i Hydro («utvalget») 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.

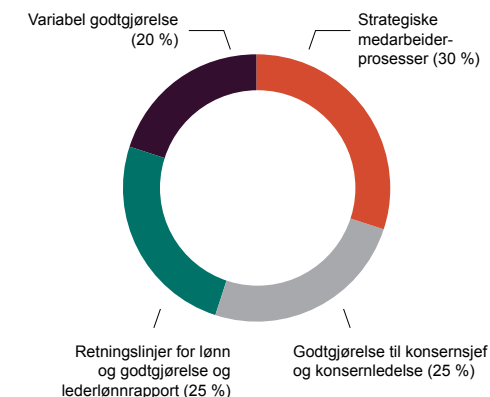
Utvalget ledes av Dag Mejdell (styrets leder), og øvrige medlemmer er Rune Bjerke (styrets nestleder), Kristin Fejerskov Kragseth, og Arve Baade (ansattrepresentant). Utvalget avholdt 8 møter i 2023, og fremmøteraten var 97 prosent.

I 2023 har utvalgets hovedarbeidsområder vært:

- Hydros rapport om godtgjørelse til ledende personer samt 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 positiv atferd for medlemmene av konsernledelsen 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://www.hydro.com).

Utvalgets virksomhet



Komiteés medlemmer

Dag Mejdell

Stilling

Eksternt styremedlem.

Utdannelse

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole (NHH).

Nåværende styreverv

Styreleder for SpareBank 1 SR Bank ASA, styreleder for Mestergruppen SOM, styreleder for Elopak ASA.

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 Merkantilbygg Holding AS; styreleder for Dinnergruppen Holding AS; nestleder for Schibstedt ASA, styremedlem i Kronprinsparets Fond, styreleder for Wallenius Wilhelmsen ASA.

Kristin F. Kragseth

Stilling

Konsernsjef for Petoro.

Utdannelse

Master i Ocean Engineering fra Texas A&M University, Marineingeniør fra Høgskulen på Vestlandet; ExxonMobil Management Program; INSEAD Management Program.

Nåværende styreverv

Styreleder for Stavanger Sandnes Skøyteklubb, nestleder i ONS (Offshore Northern Seas).

Arve Baade

Stilling

Tillitsvalgt på fulltid som representerer Industri Energi.

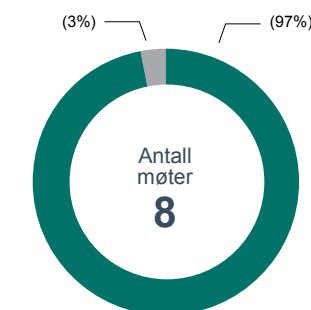
Utdannelse

Fagbrev i prosessstudier.

Nåværende styreverv

Styreleder for Sunndal Kjemiske Frening.

Fremmøte 2023



- Dag Mejdell 8/8
- Rune Bjerke 8/8
- Kristin Fejerskov Kragseth 7/8
- Arve Baade 8/8



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Retningslinjer for lønn og godtgjørelse

Hydros reviderte retningslinjer for lønn og 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 mot 2025. Retningslinjene er tilgjengelig på Hydro.com.

Styret har besluttet å foreslå endringer i visse elementer av retningslinjene, hovedsakelig i forbindelse med STI-ordningen. Forslag til endring i retningslinjene vil bli lagt fram for aksjonærene for godkjenning på generalforsamlingen 7. mai 2024.

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 at selskapet skal være konkurransedyktig uten å være lønnsledende, som beskrevet nærmere i de reviderte retningslinjene.

Godtgjørelse til medlemmene av konsernledelsen skal bestå av både faste og variable elementer. Planer for variabel godtgjørelse skal stimulere til atferd og handlinger som vil bidra til gjennomføring 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

Fast godtgjørelse består av grunnlønn, ytelser og pensjon. Variabel godtgjørelse består av kort- og langsiktige insentivordninger. I tillegg tilbyr Hydro en aksjespareordning for alle ansatte på norske kontrakter, inkludert medlemmene av konsernledelsen.

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

En kort beskrivelse av de ulike elementene som tilbys medlemmene av konsernledelsen, framgår av tabellen på neste side.

Formålet med Hydros retningslinjer for lønn og 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 gjennomføring 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.

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

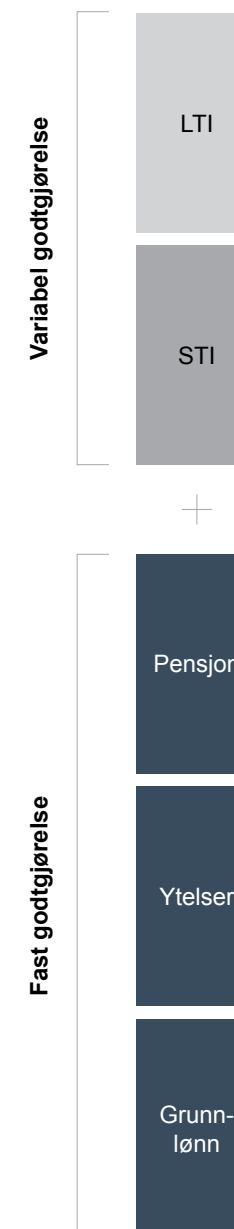
Revisors uttalelse

Vedlegg

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

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Grunnlønn til medlemmene av konsernledelsen blir vanligvis justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle ansatte. For å ivareta konkurransedyktighet, foretar Hydro jevnlig sammenlignbare analyser av markedslønn for tilsvarende stillinger i relevante markeder.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer til konsernledelsen. Konkurransedyktig men ikke lønnsledende.	Medlemmene av konsernledelsen deltar vanligvis i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys alle ansatte. Ytelser består av en bilgodtgjørelse, i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som forsikringer, telefon, internett, osv.
Korttidsinsentiv (STI)	Stimulere til atferd som skal bidra til gjennomføringen av Hydros strategi, øke langsiktig verdiskaping for våre aksjonærer og bidra til et bærekraftig samfunn.	Kontantbasert, med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen er 50 prosent av grunnlønn, mens det er 40 prosent av grunnlønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen.
Langtidsinsentiv (LTI)	Støtte selskapets langsiktige strategi, bidra til å beholde medlemmer av konsernledelsen og til sammenfallende interesser blant ledelse og aksjonærer gjennom aksjeeierskap.	Målstyrt 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



Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til konsernledelsen

I 2023 mottok konsernsjefen en samlet godtgjørelse på 15 306 tusen kroner. Fast godtgjørelse (utbetalt lønn og utbetaling av andre ytelser) sto for 69 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse (opptjent STI og LTI) sto for 31 prosent av samlet godtgjørelse.

For de øvrige medlemmene av konsernledelsen sto faste godtgjørelselementer for 72 prosent (i gjennomsnitt) av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 28 prosent.

I 2023 økte konsernsjefens grunnlønn med 5,2 prosent. Den nye grunnlønnen utgjør 7 776 tusen kroner fra 1. juni 2023.

For øvrige medlemmer av konsernledelsen på norsk arbeidskontrakt økte gjennomsnittlig grunnlønn også med 5,2 prosent i 2023, det vil si lavere enn lønnsøkningen for andre ansatte i selskapet, som var 5,7 prosent.

Det er viktig for Hydro å tiltrekke seg og beholde kritisk kompetanse. Følgelig ble det foretatt en omfattende eksternt referansemåling for stillingen som økonomidirektør. Målingen viste at tilsvarende stillinger i markedet ble betalt 10–12 prosent over nivået for Hydros økonomidirektør. Det ble foretatt en markedsjustering for å sikre et konkurransedyktig nivå, og økonomidirektørens grunnlønn ble økt med 6,9 prosent til 4 000 000 kroner fra og med 1. januar 2023. Den nye lønnen var gjenstand for vanlig lønnsjustering i 2023.

Se neste side for en detaljert oversikt over samlet godtgjørelse for hvert medlem av konsernledelsen i 2023.



Kjære leser

Styring





















Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Samlet godtgjørelse¹

Name		Grunn-lønn ²	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse		Samlet godt-gjørelse ⁹	Andel fast ¹⁰	Andel variabel ¹¹
			Lønn utbet. ³	Andre ytelser bet. ⁴	Bet. pensjons-kompensasjon ⁵	Pensjons- ytelser ⁶	STI opptjent ⁷	LTI opptjent ⁸			
Hilde Merete Aasheim President and CEO	2023	7 776	8 230	174	-	2 164	2 405	2 333	15 306	69 %	 31 %
	2022	7 392	7 358	148	-	2 848	3 114	2 218	15 686	66 %	 34 %
Pål Kildemo ¹² EVP and Chief Financial Officer	2023	4 208	4 371	115	437	198	1 062	1 262	7 445	69 %	 31 %
	2022	3 740	3 770	107	426	118	1 279	1 122	6 822	65 %	 35 %
Eivind Kallevik ¹³ EVP Hydro Aluminium Metal	2023	4 376	4 599	478	55	2 257	1 080	1 313	9 782	76 %	 24 %
	2022	4 152	4 198	107	53	564	1 345	1 246	7 513	66 %	 34 %
Anne-Lene Midseim ¹⁴ EVP Compliance, IP & General Counsel	2023	3 170	3 296	350	124	1 489	769	951	6 979	75 %	 25 %
	2022	3 005	3 008	92	121	593	998	902	5 714	67 %	 33 %
Arvid Moss EVP Hydro Energy	2023	3 897	4 038	107	-	1 463	927	1 169	7 704	73 %	 27 %
	2022	3 704	3 570	196	-	742	1 234	1 111	6 853	66 %	 34 %
Hilde Vestheim Nordh EVP People & HSE	2023	2 914	3 051	101	341	481	692	874	5 540	72 %	 28 %
	2022	2 775	2 816	99	333	316	894	833	5 291	67 %	 33 %
John Thuestad ¹⁵ EVP Bauxite & Alumina	2023	6 341	9 557	454	610	381	1 517	1 902	14 421	76 %	 24 %
	2022	6 027	8 977	408	599	-87	2 054	1 808	13 759	72 %	 28 %
Paul Warton ¹⁶ EVP Hydro Extrusions	2023	7 185	9 367	827	306	235	3 307	2 123	16 165	66 %	 34 %
	2022	6 160	7 792	1 081	-	493	3 975	1 849	15 190	62 %	 38 %
Trond Olaf Christophersen ¹⁷ EVP Corporate Development	2023	3 261	3 347	110	386	819	791	978	6 431	72 %	 28 %
	2022	3 100	517	269	63	389	169	155	1 562	79 %	 21 %
Therese Rød Holm ¹⁸ EVP Communication & Public Affairs	2023	2 623	2 628	91	-	163	610	787	4 279	67 %	 33 %
	2022	2 500	651	22	-	39	201	188	1 101	65 %	 35 %

Kjære leser

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. 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 planen. Sparesatsen i innskuddsordningen er 6 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G¹⁹) og 20 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1G 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 og grunnlønn ved tiltredelse i konsernledelsen (begrenset oppad til 3,5 millioner kroner).

Opphør av ansettelsesforholdet

Medlemmene 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 av 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 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.

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 gitt 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
Aasheim Hilde M.	YTP	Ja	Nei	Nei
Christoffersen 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			

YTP = Ytelsesordning

ITP = Innskuddsordning

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Variabel godtgjørelse

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

Selskapets langsiktige strategiske agenda om «banebrytende overgang til grønn aluminium, drevet av fornybar energi» legger 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 fremtiden. Hydros fire sentrale strategiske områder for å gjennomføre overgangen til grønn aluminium vil fokusere på 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 sider ved Hydros strategi. For å fremme riktig atferd og oppnå ønskede resultater skal ordningen være enkelt utformet og enkel å forstå, med relevante, åpne, påvirkbare og målbare kriterier. Ved målsetting, bør de relevante kriteriene reflektere resultater ut over 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 2023 er kontantbasert med en resultatperiode på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt potensial for konsernsjefen er 50 prosent av grunnlønn, mens maksimalt bonuspotensial for øvrige medlemmer av konsernledelsen er 40 prosent av grunnlønn. Det er ingen minimumsbonus eller garantert bonus. Medlemmer av konsernledelsen på lokale kontrakter utenfor Norge kan ha andre bonuspotensial. Dette gjelder for Paul Warton som er ansatt på lokale britiske vilkår med bonuspotensial på 75 prosent.

STI-planen består av tre komponenter:

- Det økonomiske målet
- Resultatmål knyttet til Hydros langsiktige strategi
- Individuelle mål

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

Det økonomiske målet

Fra 2023 er justert RoaCE for STI-formål basert på egenkapitalens markedsverdi. Dette avviker fra den justerte RoaCE som benyttes som målekriterium for konsernet som helhet, og innenfor de forskjellige driftssegmentene, som er basert på egenkapitalens bokførte verdi.

Det økonomiske målet er å sørge for at justert RoaCE basert på egenkapitalens markedsverdi 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.

Det økonomiske målet vektet med 35 prosent. Opptjenningsprofilen er lineær mellom terskelverdi på 5 prosent og mål på 13 prosent, der justert RoaCE på 5 prosent tilsvarer 50 prosent opptjening og justert RoaCE på 13 prosent tilsvarer 100 prosent opptjening. Justert RoaCE over 13 prosent gir ingen ytterligere utbetaling.

De tre komponentene i STI-planen



Økonomisk mål



Resultatmål knyttet til Hydros langsiktige ambisjon



Individuelle mål



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

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 2023 omhandles på side 13–17.

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

Hydro følger en rigid prosess når de årlige resultatmålene skal fastsettes for medlemmene av konsernledelsen. Prosessen starter etter den årlige strategi- og risikoppdateringen 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 framlegges for endelig beslutning i styret.

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

I 2023 var resultatmålene en blanding av binære mål (opnådd/ikke opnådd) 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 resultatkriteriene måler konserndirektørens individuelle prestasjoner på områdene sikkerhet, ledelse og gjennomføring av konkrete strategiske initiativ innenfor den enkelte funksjonsområde.

Typiske mål kan være knyttet til Hydros medarbeiderundersøkelse, etterfølgerplanlegging, porteføljestruktur og teknologiutvikling samt HMS-mål. De individuelle kriteriene som vektet med totalt 25 prosent, omfatter forretningsensitive 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.

STI-plan med resultatmål og vektning



Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

STI-resultater for 2023

Justert RoaCE for 2023 basert på egenkapitalens markedsverdi er 5,46 prosent.

I 2023 leverte vi en justert EBITDA på 23,3 milliarder kroner, ned fra rekordåret 2022, da metallprisene falt på grunn av 4 prosent lavere primæretterspørsel i verden utenfor Kina, som følge av den nåværende makroøkonomiske uroen. I de europeiske markedene for ekstruderte produkter falt etterspørselen med 17 % sammenlignet med 2022, men likevel leverte Extrusions sin nest høyeste justerte EBITDA på 6,5 milliarder kroner, ettersom veksten i segmenter med høy margin kompenserte for en stor del av volumnedgangen.

Forbedringsprogrammene, som først ble lansert i 2019 og omfatter alle forretningsområder, ligger fortsatt foran tidsplanen.

I 2023 oppnådde vi akkumulerte forbedringer på 8,8 milliarder kroner årlig sammenlignet med 2019. Vi lanserte en ny ambisjon i november i fjor om å nå 14 milliarder kroner i akkumulerte forbedringer innen 2030.

Vår kommersielle ambisjon med mål om å forbedre resultater med 3 milliarder kroner innen 2027 sammenlignet med 2018 er i rute, og nådde 2,4 milliarder kroner pr. 2023. Det kommersielle programmet er utvidet til 2030 med et mål om

6,1 milliarder kroner som inkluderer en ambisjon om å levere 2 milliarder kroner fra grønnere premier.

I løpet av de siste årene er Hydros sikkerhetsresultater blitt betydelig bedre, med lavere skadefrekvens og færre høyrisikohendelser. Dessverre var oktober 2023 et stort tilbakeslag for oss, da vi opplevde ett dødsfall som involverte en underleverandør ved vårt alumina-raffineri i Brasil, og ett dødsfall som involverte en underleverandør i den felleskontrollerte virksomheten Qatalum i Qatar. Det er foreløpig ikke konkludert på om dødsfallet i Brasil er arbeidsrelatert og undersøkelser av rotårsak pågår. Vårt fremste mål er et skadefritt miljø, både for våre egne ansatte og underleverandører.

Målet for HR-dimensjonen er at 75 prosent av ledige kritiske stillinger skal fylles av selskapets egne ressurser, og resultatet i 2023 var 80 prosent (fire av fem stillinger ble fylt av interne ressurser).

De neste fem sidene inneholder en presentasjon av (i) Hydros langsiktige strategi innen de fire kategoriene av resultatmål, profit, partners, planet og people, (ii) Hydros målbare ambisjoner avledet av strategien, og (iii) oppnåelse av resultatmål som er fastsatt for 2023 i henhold til de langsiktige ambisjonene.

Formål

Skape et mer livskraftig samfunn gjennom nyskapende og effektiv utvikling av naturressurser til produkter og løsninger.

Vår strategi

Banebrytende overgang til grønn aluminium, drevet av fornybar energi.

Skrap

Hydro resirkulerte

443 760

tonn i 2023

35 % opp sammenlignet med 2022.

197

tusen personer nådd med utdannings- og kapasitetsbyggingstiltak siden 2018.

Justert EDITDA

22,3
mrd. NOK

Justert RoaCE

7,1%**Ambisjoner****0**

Dødsulykker eller livsendrende skader

25 %

Kvinner totalt og i lederstillinger

78 %

Resultat inkluderingsindeks innen 2025

Resultater**1/1**Dødsulykke¹⁾/livsendrende skade i konsolidert virksomhet**23 %/20 %**

Kvinner totalt / i lederstillinger

74 %

Resultat inkluderingsindeks

¹⁾ Ett dødsfall hos innleid medarbeider i konsolidert virksomhet. I tillegg var det ett dødsfall som involverte en underleverandør i den felleskontrollerte virksomheten Qatalum, som ikke er inkludert i statistikken for konsolidert virksomhet.

Kjære leser

Styring






Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Hydros langsiktige strategi

 Hydro	 Bauxite & Alumina	 Energy	 Aluminium Metal	 Extrusions
Profit				
<p>Hydro har som mål å oppnå en avkastning på kapital som er høyere enn kapitalkostnaden, noe som reflekteres i målet for justert RoaCE over forretningscyklusen. For å oppnå dette målet jobber Hydro for å sikre en kostnadsposisjon i første kvartil i porteføljen oppstrøms, og ledende markedsposisjoner nedstrøms, mulig gjort ved et kontinuerlig fokus på forbedringer og kommersielle initiativer. Mot 2030 har Hydro som mål å lede an markedsmulighetene som følge av det grønne skiftet, der Hydro vil trappe opp vekstinvesteringene i Recycling og Extrusions samt ambisjonene innen fornybar kraftproduksjon.</p>	<p>Bauxite & Alumina styrker lønnsomheten gjennom prosjekter for bytte av drivstoff, effektiv økonomistyring, høy driftssikkerhet og kommersiell differensiering med grønnere premier, noe som støtter opp under en kostnadsposisjon i første kvartil.</p>	<p>Energy arbeider med lønnsomme muligheter for vekst i vannkraftproduksjonen og økende kommersielle ambisjoner.</p> <p>Lønnsomhetsmål reflekteres i målet for justert RoaCE-for Energy, årlig IRR for REIN JV-plattformen og gjennomsnittlig årlig TSR for Batteries.</p>	<p>Aluminium Metal jobber for å sikre konkurransedyktige kostnadsposisjoner i vår globale primære smelteverkportefølje og ledende markedsposisjoner i Recycling. Dette vil bli oppnådd gjennom et fokus på kontinuerlig forbedring, utvikling av produktporteføljen og kommersielle aktiviteter. Mot 2030 vil Aluminium Metal trappe opp vekstinvesteringene i Recycling og utvikling av ny teknologi for å avkarbonisere virksomheten og gjøre det mulig å levere aluminium med nær nullutslipp i industriell skala.</p>	<p>Extrusions er posisjonert for å vokse i komplekse kundesegmenter, drevet av vårt globale fotavtrykk, vår tekniske kapasitet og vår kompetanse. Det grønne skiftet støtter ekstrusjonsvekst gjennom generering av e-mobilitet og fornybar energi. Denne veksten, sammen med Extrusions' grønnere tjenestetilbud og investeringer i automatisering og nedstrøms produksjon, vil støtte opp om målet for EBITDA-vekst og justert RoaCE.</p>
Partners				
<p>Hydro har som mål å sikre gode relasjoner til viktige interessegrupper, inkludert kunder og leverandører, forretningspartnere og lokalsamfunn. Vår kommersielle suksess avhenger av innovasjon og samarbeid, i tillegg til høy kvalitet, produkttilbud og kundeservice. For å lede an i overgangen til grønn aluminium har Hydro som mål å forme markedet sammen med utvalgte foregangsbedrifter innen bærekraftige aluminiumsløsninger og vil bygge opp en bred portefølje av kvalitetsmessige lavutslippsprodukter.</p>	<p>Bauxite & Alumina investerer i lokalsamfunn gjennom sosial infrastruktur, samfunnsprosjekter og prosjekter for å bedre dialogen med interessentene. Eksisterende og nye partnerskap innen innovasjon og utdanning vil støtte overgangen til grønn alumina.</p>	<p>Energy jobber for å åpne vekstmuligheter innen partnerskap gjennom tilgang til eksternt kapital (investeringspartnerskap), attraktive prosjekter (prosjektpartnerskap) samt teknologi og kompetanse (komplementære partnerskap) og dermed legge til rette for økonomisk fleksibilitet, prosjektskalering og bygging av intern kompetanse på nye felter sammen med partnere.</p>	<p>Aluminium Metal jobber systematisk med å utvikle strategiske partnerskap med utvalgte kunder som er foregangsbedrifter i det grønne skiftet, for å utvikle nye produkter, løsninger og innovasjonsprosjekter og bidra til kommersiell suksess.</p>	<p>Extrusions dyrker nært samarbeid med kundene for å oppnå kommersiell suksess og differensierer sitt tilbud gjennom løsninger for lavutslippsaluminium med en høy grad av åpenhet og sporbarhet, både gjennom kvalitetsprodukter og i den generelle produktporteføljen.</p>

Kjære leser

Styring



Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Hydros langsiktige strategi

 Hydro	 Bauxite & Alumina	 Energy	 Aluminium Metal	 Extrusions
Planet				
<p>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 megatrendene byr på, inkludert tilgang til attraktive markeder og tilhørende grønnere premier samt dyktige medarbeidere og kapital.</p>	<p>Bauxite & Alumina har som mål å være bærekraftsleder i aluminabransjen gjennom lavere karbonutslipp som følge av endrede energikilder, og bidra positivt til naturen gjennom gjenplantning, rehabilitering og resthåndtering.</p>	<p>Energy bidrar til å fremme overgangen til grønn aluminium drevet av fornybar energi gjennom en langsiktig kontraktportefølje for fornybar kraft, vekstambisjoner i vannkraftressurser og tilbud om løsninger for bytte av drivstoff, herunder grønn hydrogen og bærekraftige batterimaterialer.</p>	<p>Aluminium Metal skal opprettholde sin ledende posisjon innen levering av lavutslippsaluminium, drevet av økt bruk av skrap og utvikling av ny teknologi for å avkarbonisere produksjonen.</p>	<p>Extrusions forbedrer kontinuerlig energimiksen i produksjonen og investerer i mer energieffektivt produksjonsutstyr og prosesser. Nøkkelmål for Extrusions er å redusere avfall til deponi til et absolutt minimum og redusere CO2-utslipp i virksomheten.</p>
People				
<p>Hydro arbeider for å være en attraktiv arbeidsgiver for eksisterende og mulige framtidige medarbeidere, og setter alltid sikkerhet først. Vårt mål er å sikre riktig kompetanse, ferdigheter og organisasjonskultur for å kunne gjennomføre forretningsstrategien. Det er viktig for Hydro å bygge en kultur preget av sterkt samarbeid på tvers av verdikjeden, noe som gjør at vi kan videreutvikle vårt integrerte verdikjedetilbud.</p>	<p>Bauxite & Alumina arbeider for å være en god arbeidsgiver for nåværende og mulige framtidige medarbeidere. Vårt mål er å fortsette å utvikle våre ledes kompetanse og ferdigheter, og en kultur preget av sterkt samarbeid for å gjennomføre forretningsstrategien. Vi har høy fokus på mangfold, inkludering og tilhørighet, som bidrar til å skape en positiv sosial virkning i samfunnene der vi driver virksomhet.</p>	<p>Energy vil fortsette arbeidet med å tiltrekke seg og beholde dyktige medarbeidere ved å fremme mangfold og inkludering og utvikle sterke ledere og team. Vi vil gjøre dette ved å dyrke en kultur preget av sikkerhet og innovasjon, der omtanke, mot og samarbeid er våre drivkrefter for engasjement, trivsel og gode prestasjoner. Ved å investere i bærekraftig arbeidskraft og fremme en nytenkende kultur har vi som mål å lede an i utformingen av en grønnere og mer bærekraftig framtid for vår bransje.</p>	<p>Aluminium Metal fokuserer sterkt på Aluminium Metal Business System og Hydro-verdiene omtanke, mot og samarbeid som veiledning i satsningen på å forbedre sikkerheten og utvikle medarbeiderne og organisasjonskulturen for å utvikle virksomheten i samsvar med strategien.</p>	<p>Extrusions vil fram mot 2030 investere i automatisering av manuelle prosesser for å forbedre sikkerheten og ergonomien for de ansatte. Både vår vekstvisjon, fokus på bærekraftig virksomhet og bærekraftige produkter, vårt sterke fokus på talentutvikling og lederskap innen mangfold, inkludering og tilhørighet støtter opp om visjonen om å være den foretrukne arbeidsgiveren i bransjen.</p>

Kjære leser

Styring










Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Langsiktig strategi støttet av klare målbare ambisjoner

	 Hydro	 Bauxite & Alumina	 Energy	 Aluminium Metal	 Extrusions
 Profit	<p>Forbedringsambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Målet for forbedringsprogrammet er 14 milliarder kroner i akkumulerte forbedringer innen 2030 sammenlignet med 2018. Kommersiell ambisjon om 6,1 milliarder kroner i akkumulerte forbedringer innen 2030 sammenlignet med 2018 <p>Vekstambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Vekstambisjoner i Recycling med mål om å øke EBITDA til 5–8 milliarder kroner og øke bruken av skrap til 850–1200 kt innen 2030. Vekstambisjoner i Extrusions med mål om å øke EBITDA til 10–12 milliarder kroner i reelle 2023 verdier. 				
 Partners	<p>Kundetilfredshet</p> <ul style="list-style-type: none"> Hydro ønsker å sikre høy kundetilfredshet og måler punktlighet i leveransene ved bruk av en intern kundetilfredshetsindeks. Hydro vil fortsette å heve resultatmålene for disse faktorene fram mot 2030. <p>Grønnere produkter</p> <ul style="list-style-type: none"> Hydro er også opptatt av å møte og påvirke etterspørselen etter grønnere produkter og har en ambisjon om å øke grønnere premier til 2 milliarder kroner innen 2030. 				
 Planet	<p>Klima</p> <ul style="list-style-type: none"> Redusere CO₂-utslippene med 30 prosent innen 2030 sammenlignet med 2018, og oppnå netto nullutslipp innen 2050. Utføre planen for avkarbonisering i Alunorte, herunder bytte av drivstoff og elektrifisering av kjeler, som er et viktig tiltak for å redusere utslipp av GHG og non-GHG gasser i Hydro. Redusere spesifikke Scope 3-utslipp med 30 % per tonn aluminium innen 2030 sammenlignet med 2018. <p>Miljø</p> <ul style="list-style-type: none"> Biologisk mangfold: null netto tap av biologisk mangfold i nye prosjekter og null netto tap av biologisk mangfold for bauksittgruven, fra et referansenivå i 2020. Avfall: eliminere deponering av gjenvinnbart avfall (2040), resirkulere 65 prosent av brukte katodeføringer innen 2030. Non-GHG utslipp: Redusere andre fossilbaserte utslipp, Non-GHG utslipp, med 50 prosent innen 2030 sammenlignet med 2017. <p>Samfunnsansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> Åpenhet og sporbarhet av viktige bærekraftsdata for våre produkter innen 2025 eller tidligere. Støtte til en rettferdig omstilling gjennom å bidra til sosial og økonomisk utvikling. Gi 500 000 mennesker utdanning og kompetanseutvikling innen 2030. 				
 People	<p>Helse og sikkerhet</p> <p>Hydro har en nullvisjon når det gjelder å ivareta våre medarbeideres og underleverandørers helse og sikkerhet.</p> <ul style="list-style-type: none"> Null dødsulykker og null livendrende skader Kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte skader (TRI) og høyrisikohendelser (HRI) <p>Medarbeidere, inkludering og mangfold</p> <p>Hydro skal tiltrekke seg, rekruttere og beholde talentfulle medarbeidere for å sikre bærekraftig strategisk vekst gjennom god tilgang på framtidige ressurser til forretningskritiske roller. For å støtte opp under denne visjonen har Hydro som mål å forbedre resultatene på inkluderings-, engasjements-, integritets- og samarbeidsindeksene i Hydros Monitor-undersøkelse som blir gjennomført annethvert år. De etablerte målene for likestilling for 2025 er:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger innen 2025 25 prosent kvinnelige ledere innen 2025 				

Kjære leser

Styring








Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Måloppnåelse (2023) knyttet til langsiktige ambisjoner

	 Hydro	 Bauxite & Alumina	 Energy	 Aluminium Metal	 Extrusions
 Profit	<p>Forbedringsambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Akkumulerte forbedringer på 8,8 milliarder kroner, rett under kravet. Mål for kommersielle forbedringer ble oppnådd med 2,4 milliarder kroner. <p>Vekstambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Flere investeringsbeslutninger truffet innenfor resirkulering og REIN, med estimerte nåverdier over målet. Lavere verdiøkning enn målet i batteriporteføljen og forsinket prosjektmodning i Havrand. 	<p>Forbedringsambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål om akkumulerte forbedringer med 3,3 milliarder kroner ble oppnådd. Mål om akkumulerte kommersielle forbedringer med 0,6 milliarder kroner ble oppnådd. <p>Driftssikkerhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål for driftssikkerhet i B&A ble oppnådd. <p>Prosjektgjennomføring</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføring av nøkkelprosjekter ble ikke oppnådd på grunn av forsinket bytte av drivstoff og rørledning. 	<p>God kommersiell drift</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført innenfor målet for kommersiell markedsdrift. <p>Vekstambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål for oppskalering og investeringsbeslutninger i REIN ble oppnådd. Lavere verdiøkning enn målet i batteriporteføljen og forsinket prosjektmodning i Havrand. <p>Prosjektgjennomføring</p> <ul style="list-style-type: none"> Målene for prosjektledelse og -gjennomføring ble ikke oppnådd på grunn av kostnadsøkning og forsinkelser i enkeltprosjekter i Classic og REIN. 	<p>Forbedringsambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål om akkumulerte forbedringer med 2,8 milliarder kroner ble oppnådd. Mål om akkumulerte kommersielle forbedringer med 0,3 milliarder kroner ble oppnådd. Kapitalforbedringsprogrammet oppnådde målene for reduksjon av arbeidskapital og varige investeringer (sustaining CAPEX). 	<p>Forbedringsambisjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> Akkumulerte forbedringer med 2,6 milliarder kroner, under kravet. Mål for kommersielle forbedringer ble oppnådd med 1,5 milliarder kroner <p>Økonomiske resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål for justert EBITDA ble oppnådd. Mål for netto driftskapitaldager ble ikke oppnådd på grunn av det ustabile markedsmiljøet og en generell fallende etterspørsel etter ekstruderte produkter.
Måloppnåelse	61%	75%	26%	100%	50%
 Partners	<p>Kundetilfredshet</p> <ul style="list-style-type: none"> Målene om å være rangert som nummeret én i kundetilfredshetsstudie og levering til riktig tid ble oppnådd. <p>Grønnere produkter</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål for å sikre høyere inntekter fra grønnere produkter ble oppnådd. 			<p>Kundetilfredshet</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortsatt rangert som den fremste kvalitetsleverandør på relativ verdi sammenlignet med navngitte sammenlignbare selskaper i kundetilfredshetsstudie. Levering til riktig tid ble ikke oppnådd på grunn av logistiske utfordringer knyttet til uvær i Sør-Europa. <p>Grønnere produkter</p> <ul style="list-style-type: none"> Mål for salg av grønnere produkter ble oppnådd. 	<p>Kundetilfredshet</p> <ul style="list-style-type: none"> Målet for levering til riktig tid ble oppnådd som følge av en normalisering av forsyningskjeden i Europa og ytterligere optimalisering av den interne metallstrømmen.
Måloppnåelse	50%	NA	NA	50%	100%

Kjære leser

Styring


Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Måloppnåelse (2023) knyttet til langsiktige ambisjoner

	 Hydro	 Bauxite & Alumina	 Energy	 Aluminium Metal	 Extrusions
 Planet	Klima <ul style="list-style-type: none"> CO2-utslipp i Scope 1 og 2 i rute for å oppnå mål for reduksjon av karbonutslipp på mellomlang sikt. Prosjektet for bytte av drivstoff i Alunorte ble forsinket som følge av forsinket levering av den første gassen. Miljø <ul style="list-style-type: none"> Mål om å rehabilitere ytterligere 100 hektar av selskapets såkalte legale reserve ble oppnådd. Dette er areal som myndighetene krever at skal settes av til skog og ikke brukes til andre formål. Mål om å resirkulere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble oppnådd. 	Klima <ul style="list-style-type: none"> CO2-utslipp i rute for å realisere mål for reduksjon av karbonutslipp på mellomlang sikt. Miljø <ul style="list-style-type: none"> Mål om å rehabilitere 100 hektar areal som myndighetene krever at skal settes av til skog og ikke brukes til andre formål, ble oppnådd. Mål om å redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble oppnådd. Gjennomført prosjekt for å redusere andre utslipp enn non-GHG i henhold til milepæl. Mål for utnyttelse av bauxitrestrester ved Alunorte ble oppnådd. 	Bærekraft <ul style="list-style-type: none"> Mål om å implementere en bærekraftskultur og løfte fram bærekraft som beslutningskriterier i Energy-organisasjonen ble nådd. 	Klima <ul style="list-style-type: none"> CO2-utslipp i rute for å oppnå mål om reduksjon av karbonutslipp på mellomlang sikt. Miljø <ul style="list-style-type: none"> Mål om å redusere gjenvinnbart avfall sendt til deponi ble oppnådd. Prosjektgjennomføring <ul style="list-style-type: none"> Flere milepæler ble nådd, men samlet resultat var under ambisjonen på grunn av en forandring i tidslinjen for to prosjekter. 	CO2-utslipp <ul style="list-style-type: none"> Mål ble ikke oppnådd, på grunn av blandingen av resirkulert aluminium og produsert ekstrusjon . Miljø <ul style="list-style-type: none"> Hydro Extrusion har et langsiktig mål om å redusere avfall til deponi til et absolutt minimum. Målet for 2023 ble oppnådd, og Hydro Extrusion er på vei til å gjennomføre det langsiktige målet.
Måloppnåelse	50%	100%	100%	67%	50%
 People	Helse og sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål om ingen dødsulykker og livsendrende skader ble ikke oppnådd. Cybersikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål om å forbedre kontrollmiljøeffektiviteten for de 6 høyest prioriterte cybersikkerhetsrisikoene ble oppnådd Medarbeidere, inkludering og mangfold <ul style="list-style-type: none"> Mer enn 75 prosent av ledige kritiske stillinger ble fylt fra etterfølgerplanen. Mål for oppnåelse av 78 prosent score på inkluderingsindeksen i Hydro Monitor ble ikke oppnådd. 	Helse og sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål ble ikke oppnådd på grunn av en dødsulykke ved Alunorte, årsaken granskes. Cybersikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål om å redusere cybersikkerhetsrisiko ble oppnådd. Samfunnsansvar <ul style="list-style-type: none"> Alle 3 mål for samfunnsansvar ble oppnådd. Medarbeidere, inkludering og mangfold <ul style="list-style-type: none"> Mål om 22 prosent kvinner og 5,5 prosentmedarbeidere med nedsatt funksjonsevne i B&A-organisasjonen ble oppnådd. Utviklingsprogram og individuell plan for tilgang på kandidater ble oppnådd. 	Helse og sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Energy nådde alle mål for helse og sikkerhet. Cybersikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål for reduksjon av cybersikkerhetsrisiko for definerte kritiske ressurser ble oppnådd. Etterlevelse <ul style="list-style-type: none"> Mål for kurs i etterlevelse ble oppnådd Medarbeidere, inkludering og mangfold <ul style="list-style-type: none"> Mål for stimulering til strategisk vekst i organisasjonen ble oppnådd. 	Helse og sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål ble ikke oppnådd på grunn av et dødsfall i vår felleskontrollerte virksomhet i Qatar. Cybersikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål for reduksjon av sårbarhet for industrielle kontrollsystemer ble oppnådd. Medarbeidere, inkludering og mangfold <ul style="list-style-type: none"> Innfridde mål for inkluderingsindeks i Hydros medarbeiderundersøkelse. 	Helse og sikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål ble ikke oppnådd på grunn av en livsendrende skade ved anlegget i Delhi i USA. Cybersikkerhet <ul style="list-style-type: none"> Mål der alle kontroller ble gjennomført for å redusere cybersikkerhetsrisiko, ble oppnådd. Medarbeidere, inkludering og mangfold <ul style="list-style-type: none"> Mål for inkluderingsindeks i Hydros medarbeiderundersøkelse ble ikke oppnådd.
Måloppnåelse	33%	75%	100%	67%	33%
Totaloppnåelse	58%	80%	59%	70%	50%

Kjære leser

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 2023 til 80 prosent av maksimal måloppnåelse. Styrets vurdering er at konsernsjefen har posisjonert selskapet godt for den nye langsiktige ambisjonen «banebrytende overgang til grønn aluminium, drevet av fornybar energi», som legger grunnlaget for å posisjonere selskapet som en robust og lønnsom bransjeleder basert på innovasjon og bærekraft. Konsernsjefen har dessuten sørget for å fullføre den viktige ambisjonen om å restrukturere Hydros ressurser i Brasil og innen fornybar energi.

Resultater for konsernsjefen for 2023

STI-resultat-komponent	Resultatmål	Relativ vektning	Maks resultat	Maks tildeling	Total STI %	STI opptjent
Økonomisk mål	Justert RoaCE basert på egenkapitalens markedsverdi	35 %	100 %	1 360 800	52,9 %	719 319
Resultatmål	Profit	12 %			61 %	
	Partners	8 %			100 %	
	Planet	8 %			50 %	
	People	12 %			33 %	
		40 %	100 %	1 555 200	58,4 %	908 237
Individuelle mål	Sikkerhet, ledelse, gjennomføring av strategi	25 %	100 %	972 000	80 %	777 600
Total		100 %		3 888 000	61,9 %	2 405 156

Resultater for medlemmer av konsernledelsen for 2023

Konserndirektører forretningsområde

STI-resultat-komponent	Resultatmål	Relativ vektning	Bauxite & Alumina	Energy	Aluminium Metal	Extrusions
Økonomisk	Justert RoaCE basert på egenkapitalens markedsverdi	35 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %
Resultatmål	Konsernsjefens målstyring	20 %	58,4 %	58,4 %	58,4 %	58,4 %
	Forretningsområdets	20 %	80,0 %	59,0 %	70,0 %	50,0 %
Totalt økonomisk og resultat		75 %	46,2 %	42,0 %	44,2 %	40,2 %
STI opptjent på økonomisk mål og resultatmål			644 571	654 326	773 415	90 464

Konserndirektører konsernstab

STI-resultat-komponent	Resultatmål	Relativ vektning	Corp. CFO development	Legal & Compliance	People & HSE	Communication
Økonomisk	Justert RoaCE basert på marked verdi av egenkapital	35 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %	52,9 %
Resultatmål	Konsernsjefens målstyring	40 %	58,4 %	58,4 %	58,4 %	58,4 %
Totalt økonomisk og resultat		75 %	41,9 %	41,9 %	41,9 %	41,9 %
STI opptjent på økonomisk mål og resultatmål			704 604	546 068	530 864	487 932

Alle konserndirektører

STI-resultat-komponent	Relativ vektning	Maks resultat	Maks tildeling (totalt)	Invidiuell STI-oppnåelse (gjennomsnittlig)	STI opptjent (totalt)
Individuelle mål	25 %	100 %	4 120 407	73,33 %	3 021 632

Av hensyn til personvernet offentliggjør ikke selskapet resultatene av konserndirektørenes resultater.

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Integrering av resultatmål for miljø og samfunnsansvar

Hydros tilnærming til miljø, samfunnsansvar og innovasjon er beskrevet i årsrapporten for 2023. 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.

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.

Bærekraftutviklingsmål som er relevante for Hydros langsiktige ambisjon



God helse og velferd

Sikre et sunt liv og fremme velvære for alle i alle aldre



God utdanning

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



Likestilling

Oppnå likestilling og styrke alle kvinner og jenter



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 klimaendringer og konsekvensene av dem



Livet i havet

Bevare og bruke havet og bruke havene, hav 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



Partnerskap for målene

Styrke gjennomføringsmidlene og revitalisere det globale partnerskapet for bærekraftig utvikling



Hydro

Hydros langsiktige ambisjon for miljø og samfunnsansvar

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

	God helse og velferd	God utdanning	Likestilling	Anstendig arbeid og økonomisk vekst	Industri, innovasjon og infrastruktur	Ansvarlig forbruk og produksjon	Stoppe klimaendringene	Livet under vann	Livet på land	Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner	Partnerskap for målene
											
FNs bærekraftsmål											
STI-resultatmål for miljø og samfunnsansvar											
Mål for forbedringsprogram på 14 milliarder kroner akkumulerte forbedringer innen 2030					✓	✓					
Kommersiell ambisjon om akkumulerte forbedringer med 6,1 mrd. kroner innen 2030							✓				✓
Øke EBITDA for omsmelting og resirkulering til 5–8 milliarder kroner og øke bruken av skrap til 850–1200 kt innen 2030					✓	✓					
Møte og påvirke etterspørselen etter grønnere produkter, øke grønnere premier til 2 milliarder kroner innen 2030					✓	✓					
Redusere CO2-utslipp med 30 prosent innen 2030, og oppnå netto nullutslipp innen 2050					✓	✓	✓				
Utføre planen for avkarbonisering i Alunorte, som er et viktig tiltak for å redusere utslipp av GHG og non-GHG i Hydro					✓	✓	✓				
Null tap av biologisk mangfold i nye prosjekter og null tap av biologisk mangfold for vår bauksittgruve						✓		✓	✓		
Eliminere behovet for deponering av gjenvinnbart avfall innen 2040, resirkulere 65 prosent av brukte katodeføringer innen 2030						✓		✓	✓		
Redusere andre fossilbaserte utslipp enn GHG med 50 % innen 2030							✓				
Åpenhet og sporbarhet av viktige bærekraftsdata for produkter innen 2025 eller tidligere		✓		✓						✓	
Støtte til en rettferdig omstilling gjennom bidrag til sosial og økonomisk utvikling		✓	✓	✓						✓	
Gi 500 000 mennesker utdanning og kompetanseutvikling innen 2030		✓									
Null dødsulykker og null livsendrende skader. Kontinuerlig forbedring i samlet antall registrerte skader (TRI) og høyrisikohendelser (HRI)				✓							
Forbedre resultater for inkluderings-, engasjements-, integritets- og samarbeidsindekser	✓		✓	✓							
25 prosent kvinner i faste og midlertidige stillinger og 25 prosent kvinnelige ledere, begge innen 2025	✓		✓	✓							

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

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. Normal 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 forretningscyklusen. Fra 2023 er justert RoaCE i LTI-planen basert på egenkapitalens markedsverdi.
- Hydros årlige samlede avkastning til aksjonærer over en treårsperiode, målt mot tilsvarende avkastning for utvalgte sammenlignbare selskaper. Resultatet måles som differansen i prosentpoeng (pp) mellom Hydros TSR-resultat og TSR-resultatet for de utvalgte sammenlignbare selskapene. Det vil bli tildelt LTI hvis Hydro oppnår et TSR-resultat som, målt mot de utvalgte sammenlignbare 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. Ingen medlemmer av konsernledelsen sluttet i selskapet i 2023, og dermed ble det ikke foretatt noen tilbakebetalinger.

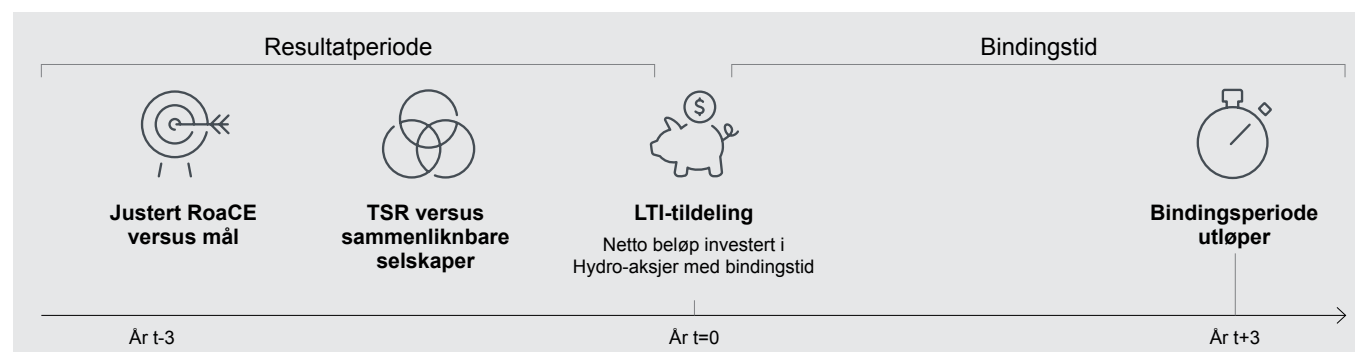
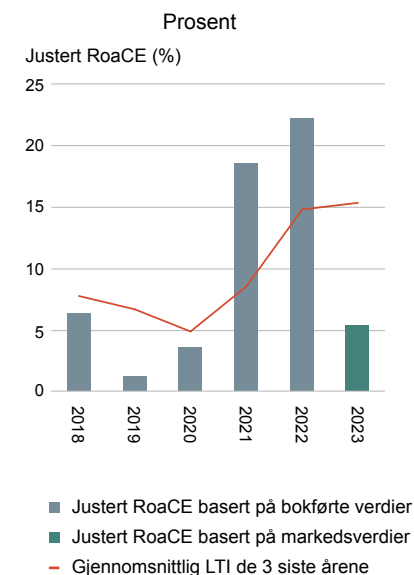
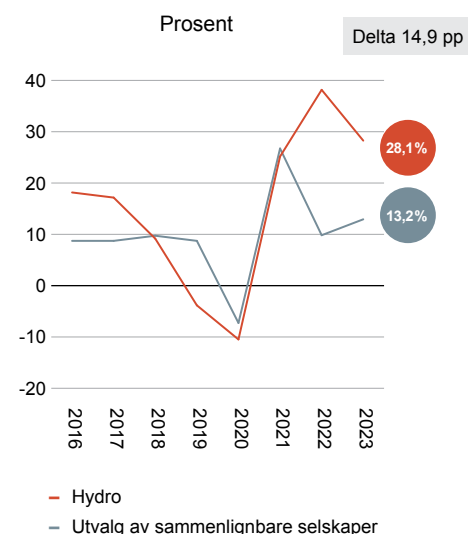
LTI-resultater for 2023

I perioden 2016–2022 ble justert RoaCE beregnet basert på egenkapitalens bokførte verdi, mens i 2023 beregnes det basert på egenkapitalens markedsverdi.

For å beregne gjennomsnittlig justert RoaCE for perioden 2021–2023 benytter Hydro de nominelle resultatene for de aktuelle årene (2021: 18,6 % 22,2 % og 2023: 5,46 %). Hydros gjennomsnittlige justerte RoaCE er derfor 15,42 prosent, som sammenlignet med målet på 10 prosent gir en måloppnåelse på 100 prosent.

Hydros TSR økte med 28,1 prosent i perioden fra 2021 til 2023, mens vektet gjennomsnitt av TSR for de utvalgte sammenlignbare selskapene økte med 13,2 prosent i samme periode. Dette tilsvarer en differanse på 14,9 pp, som er godt over maksimumsverdien på 10 pp, noe som gir en måloppnåelse på 100 prosent.

Samlet måloppnåelse for LTI-ordningskomponenten var 100 prosent, noe som gir en samlet LTI-allokering på 30 prosent av grunnlønn for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen.

**Gjennomsnittlig justert RoaCE de tre siste årene****Samlet årlig avkastning til aksjonærene (TSR) de tre siste årene**

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Aksjer tildelt og frigitt i LTI-planen

Hovedvilkårene i LTI-planen				Inngående balanse	I løpet av året		Utgående balanse	
Spesifisering av plan	Resultatperiode ²⁰	Tildelt dato	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1. januar i rapporteringsåret	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²¹	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregningsidspunktet (NOK) ²²	Ant. aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 31. desember i rapporteringsåret
Hilde Merete Aasheim, President and CEO								
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	-	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
LTIplan 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 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	-	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 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	-	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 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	-	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 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	-	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

Kjære Leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Hovedvilkårene i LTI-planen				Inngående balanse	I løpet av året			Utgående balanse
Spesifisering av plan	Resultatperiode ²⁰	Tildelt dato	Utløp av bindingstid	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 1. januar i rapporteringsåret	Ant. aksjer tildelt (underlagt bindingstid) ²¹	Markedsverdi av tildelte LTI-aksjer på beregningsidspunktet (NOK) ²²	Ant. aksjer frigitt (bindingstid opphevet)	Ant. aksjer (underlagt bindingstid) pr. 31. desember i rapporteringsåret
Anne-Lene Midseim, EVP Compliance, IP & General Counsel								
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	-	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 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	-	N/A	-	1 188
LTI-plan 2019	2017 - 2019	01.04.2020	01.04.2023	-	1 188	29.62	-	1 188
Paul Warton, EVP Hydro Extrusions								
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
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development								
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01.03.2023	01.03.2026	-	1 056	77.24	-	1 056
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs								
LTI-plan 2022	2020 - 2022	01.03.2023	01.03.2026	-	1 277	77.24	-	1 277

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

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 2017–2023.

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 ond tro fra medlemmet av konsernledelsen (herunder vesentlig brudd på forpliktelse 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 2023.

Aksjeeierskap

Tabellen «Aksjeeierskap» viser antallet aksjer som eies av medlemmene av konsernledelsen pr. 31. desember 2023. 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, sammenlignet med grunnlønn i 2023.

Konsernsjefen eide 141 292 Hydro-aksjer pr. 31. desember 2023. Aksjene hadde en samlet verdi på 9 664 373 kroner, som tilsvarer ca. 124 prosent av årlig grunnlønn. Samlet antall aksjer eid av øvrige medlemmer av konsernledelsen pr. 31. desember 2023 var 470 900, med en samlet verdi på 32 209 560 kroner. Dette tilsvarer ca. 85 prosent av samlet årlig grunnlønn til øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Aksjeeierskap

	Antall aksjer ²³	Aksjeeierskap som prosentandel av basislønn ²⁴
Hilde Merete Aasheim, President and CEO	141 292	124 %
Pål Kildemo, EVP and Chief Financial Officer	24 472	40 %
John Thuestad, EVP Hydro Bauxite & Alumina	75 423	81 %
Eivind Kallevik, EVP Hydro Aluminium Metal	85 382	133 %
Arvid Moss, EVP Energy	184 357	324 %
Anne-Lene Midseim, EVP Compliance, IP & General Counsel	42 419	92 %
Hilde Vestheim Nordh, EVP People & HSE	35 367	83 %
Paul Warton, EVP Hydro Extrusions	16 431	16 %
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development	5 772	12 %
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs	1 277	3 %


Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar og reisegodtgjørelse. Medlemmer av styrets to utvalg, revisjonsutvalget og kompensasjons- og medarbeider-utvalget, 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

32 300 kroner (2022: 31 000 kroner) per møte. De årlige honorarene er basert på en anbefaling fra selskapets valgkomité. Retningslinjene for valgkomiteen er tilgjengelige på [Hydro.com](https://www.hydro.com).

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

Styremedlemmer

		Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjons- og medarbeiderutvalg	Reise- godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall Hydro-aksjer ²⁵
Dag Mejdell ²⁶	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
	2018	663		117		780	35 000
Rune Bjerke ²⁷	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
Marianne Wiinholt ²⁸	2023	403	232		162	796	0
	2022	386	222		186	794	0
	2021	373	215		120	708	0
	2020	362	175		23	560	0
	2019	362	136		115	613	0
	2018	351	132		0	483	0
Peter Kukielski ²⁹	2023	403	69		162	633	8 000
	2022	386	93		248	726	8 000
	2021	373			0	373	3 000
	2020	362			23	385	0
	2019	211			115	326	0
Petra Einarsson ³⁰	2023	403	151		226	780	0
	2022	247	93		124	463	0
	2021	N/A					

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjons- og medarbeiderutvalg	Reise- godtgjørelse	Samlet godtgjørelse	Antall Hydro-aksjer ²⁵
Kristin Fejerskov Kragseth ³¹	2023	403		100		503	1 200
	2022	247		62		308	700
	2021	N/A					
Philip Graham New	2023	403	82		226	711	799
	2022	247			186	433	0
	2021	N/A					
Arve Baade ³²	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
	2018	88				88	4 347
Bjørn Petter Moxnes ³²	2023	403	151			554	728
	2022	247	79			326	340
	2021	N/A					
Torleif Sand ³²	2023	403				403	1
	2022	247				247	1
	2021	N/A					
Margunn Sundve ³²	2023	403				403	997
	2022	247				247	609
	2021	N/A					



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer



KPMG AS
Sørkedalsveien 6
P.O. Box 7000 Majorstuen
N-0306 Oslo

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

To the General Meeting of Norsk Hydro ASA

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

Opinion

We have performed an assurance engagement to obtain reasonable assurance that Norsk Hydro ASA's report on salary and other remuneration to directors (the remuneration report) for the financial year ended 31 December 2023 has been prepared in accordance with section 6-16 b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and the accompanying regulation.

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

Board of directors' responsibilities

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

Our Independence and Quality Management

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

Auditor's responsibilities

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

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

Oslo, 13 February 2024

KPMG AS

Monica Hansen
State Authorised Public Accountant

Offices in:

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

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

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser årlig endring i godtgjørelse medlemmene av konsernledelsen i perioden 2017–2023. 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 eller seks siste årene.

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

Godtgjørelse til konsernledelsen

		2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Hilde Merete Aasheim, President and Chief Executive Officer								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	15 306	15 686	12 301	9 143	7 919	-	-
	% endring	-2,42 %	28 %	35 %	15 %	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	7 776	7 392	6 911	6 710	6 710	-	-
	% endring	5,19 %	7 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK'000	2 405	3 114	3 145	-	1 589	-	-
	% endring	-22,77 %	-1 %	-	-100 %	-	-	-
LTI	NOK'000	2 333	2 218	815	-	407	-	-
	% endring	5,18 %	172 %	-	-100 %	-	-	-
Pål Kildemo, EVP and Chief Financial Officer								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	7 445	6 822	5 866	3 726	3 292	-	-
	% endring	9,13 %	16 %	57 %	13 %	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	4 208	3 740	3 400	2 900	2 900	-	-
	% endring	12,51 %	10 %	17 %	0 %	-	-	-
STI	NOK'000	1 062	1 279	1 272	-	280	-	-
	% endring	-16,97 %	1 %	-	-100 %	-	-	-
LTI	NOK'000	1 262	1 122	401	-	79	-	-
	% endring	12,48 %	180 %	-	-100 %	-	-	-
Eivind Kallevik, EVP Hydro Aluminium Metal								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	9 782	7 513	7 989	5 687	6 914	-	-
	% endring	30,20 %	-6 %	40 %	-18 %	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	4 376	4 152	3 796	3 685	3 685	-	-
	% endring	5,39 %	9 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK'000	1 080	1 345	1 382	-	801	-	-
	% endring	-19,70 %	-3 %	-	-100 %	-	-	-
LTI	NOK'000	1 313	1 246	448	-	264	-	-
	% endring	5,38 %	178 %	-	-100 %	-	-	-

Kjære Leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Arvid Moss, EVP Hydro Energy								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	7 704	6 853	5 367	3 312	7 988	7 681	7 670
	% endring	12,42 %	28 %	62 %	-59 %	4 %	0 %	6 %
Grunnlønn	NOK'000	3 897	3 704	3 365	3 267	3 267	3 194	3 098
	% endring	5,21 %	10 %	3 %	0 %	2 %	3 %	3 %
STI	NOK'000	927	1 234	1 163	-	772	912	881
	% endring	-24,88 %	6 %	-	-100 %	-15 %	4 %	3 %
LTI	NOK'000	1 169	1 111	397	-	238	283	605
	% endring	5,22 %	180 %	-	-100 %	-16 %	-53 %	-20 %
Paul Warton, EVP Hydro Extrusions								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	16 165	15 190	13 432	-	-	-	-
	% endring	6,42 %	13 %	-	-	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	7 149	6 160	7 513	-	-	-	-
	% endring	16,06 %	-18 %	-	-	-	-	-
STI	NOK'000	3 307	3 975	3 723	-	-	-	-
	% endring	-16,81 %	7 %	-	-	-	-	-
LTI	NOK'000	2 123	1 849	642	-	-	-	-
	% endring	14,82 %	188 %	-	-	-	-	-
John Thuestad, EVP Hydro Bauxite & Alumina								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	14 421	13 759	12 592	9 640	11 585	9 283	-
	% endring	4,81 %	9 %	31 %	-17 %	25 %	-	-
Grunnlønn	NOK'000	6 341	6 027	7 386	6 810	6 384	6 087	-
	% endring	5,21 %	-18 %	8 %	7 %	5 %	-	-
STI	NOK'000	1 517	2 054	2 237	-	1 351	793	-
	% endring	-26,14 %	-8 %	-	-100 %	70 %	-	-
LTI	NOK'000	1 902	1 808	682	-	370	251	-
	% endring	5,20 %	165 %	-	-100 %	47 %	-	-
Hilde Vestheim Nordh, EVP People & HSE								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	5 540	5 291	4 661	3 448	4 609	-	-
	% endring	4,71 %	14 %	35 %	-25 %	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	2 914	2 775	2 472	2 400	2 400	-	-
	% endring	5,01 %	12 %	3 %	0 %	-	-	-
STI	NOK'000	692	894	863	-	459	-	-
	% endring	-22,60 %	4 %	-	-100 %	-	-	-
LTI	NOK'000	874	833	291	-	66	-	-
	% endring	4,92 %	186 %	-	-100 %	-	-	-
Anne-Lene Midseim, EVP Compliance, IP & General Counsel								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	6 979	5 714	5 711	4 019	4 887	4 804	4 996
	% endring	22,14 %	0 %	42 %	-18 %	2 %	-4 %	2 %
Grunnlønn	NOK'000	3 170	3 005	2 693	2 614	2 614	2 554	2 477
	% endring	5,49 %	12 %	3 %	0 %	2 %	3 %	3 %
STI	NOK'000	769	998	980	-	548	531	758
	% endring	-22,95 %	2 %	-	-100 %	3 %	-30 %	5 %
LTI	NOK'000	951	902	318	-	191	226	484
	% endring	5,43 %	184 %	-	-100 %	-15 %	-53 %	-20 %



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

		2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Trond Olaf Christophersen, EVP Corporate Development³³								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	6 431	1 562	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	3 261	3 100	-	-	-	-	-
	% endring	5,19 %	-	-	-	-	-	-
STI	NOK'000	791	169	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-
LTI	NOK'000	978	155	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-
Therese Rød Holm, EVP Communication & Public Affairs³³								
Samlet godtgjørelse	NOK'000	4 279	1 101	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-
Grunnlønn	NOK'000	2 623	2 500	-	-	-	-	-
	% endring	4,92 %	-	-	-	-	-	-
STI	NOK'000	610	201	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-
LTI	NOK'000	787	188	-	-	-	-	-
	% endring	-	-	-	-	-	-	-



Hydro

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Godtgjørelse til styret – faste honorarer

		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Styreleder	NOK 1 000	800	731	707	686	686	663
	% endring	9,4 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %	6 %
Nestleder	NOK 1 000	460	440,5	426	413	413	401
	% endring	4,4 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %	2 %
Styremedlem	NOK 1 000	403	385,7	373	362	362	351
	% endring	4,5 %	3,4 %	3 %	0 %	3 %	2 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte³⁴

		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Samlet godtgjørelse ³⁵	NOK 1 000	928	861	813	793	775	760
	% endring	7,8 %	5,9 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Grunnlønn ³⁶	NOK 1 000	763	706	671	650	634	620
	% endring	8,1 %	5,2 %	3 %	3 %	2 %	-2 %
STI ³⁷	NOK 1 000	61	58	45	42	43	48
	% endring	5,2 %	28,9 %	7 %	-2 %	-10 %	12 %
Antall ansatte		3 685	3 548	3 387	3 320	3 278	3 210

Selskapets resultater³⁸

		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Justert EBITDA	Mill. NOK	22 258	39 664	28.010	13.106	11.832	16.344
Justert RoaCE	%	7,1 %	22,2 %	18,6 %	3,7 %	1,3 %	6,6 %
Justert resultat per aksje (EPS) fra videreført virksomhet	NOK	4,26	10,70	6,77	1,32	0,52	2,75
Justert resultat etter skatt fra videreført virksomhet	Mill. NOK	7 835	23 145	14.905	2.848	708	5.819

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Resirkulering³⁹

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
1 000 tonn						
Resirkulert brukt skrap	443	321	335	104	98	104
Resirkulert prosesskrap	1 055	963	1 018	317	340	371
Samlet resirkulert metall	1 498	1 285	1 353	421	438	474

Samlet antall registrerte personskader, fraværsskader, dødsulykker og sykefravær⁴⁰

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Antall registrerte personskader (TRI)	237	227	296	224	278	301
Ansatte	174	186	251	188	229	243
Underleverandører	63	41	45	36	49	58
Antall registrerte personskader (TRI) ⁴¹	2,4	2,4	3,3	2,7	3,0	3,4
Ansatte	2,8	2,9	3,9	3,0	3,3	3,5
Underleverandører	1,7	1,3	1,8	1,7	2,2	3,0
Antall fraværsskader (LTI)	128	115	155	119	119	147
Ansatte	95	90	125	102	101	118
Underleverandører	33	25	30	17	18	29
Andel fraværsskader (LTI) ⁴²	1,3	1,2	1,7	1,4	1,3	1,7
Ansatte	1,6	1,4	1,9	1,6	1,5	1,7
Underleverandører	0,9	0,8	1,2	0,8	0,8	1,5
Antall dødsulykker ⁴³	1	0	0	0	0	1
Ansatte	0	0	0	0	0	1
Underleverandører	1	0	0	0	0	0
Sykefravær, prosent	3,5 %	4,1 %	3,8 %	4,2 %	3,7 %	3,6 %
Sykefravær, Norge	4,2 %	5,8 %	4,9 %	4,5 %	4,5 %	4,0 %
Kvinner	4,8 %	7,1 %	5,7 %	5,3 %	5,7 %	4,3 %
Menn	4,0 %	5,4 %	4,7 %	4,5 %	4,2 %	3,5 %

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

Samfunnsinvesteringer⁴⁴

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
NOK millioner						
Samfunnsinvesteringer	48	51	30	42	50	29
Veldedige gaver og sponsoravtaler	48	25	25	14	9	60
TerPaz-fredssentre	27	179				
Samlede samfunnsinvesteringer, veldedige gaver og sponsoravtaler⁵⁴	123	255	55	56	59	89

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Noter

- ¹ Beløp i 1 000 kroner. Lønnsbeløp i andre valutaer enn NOK er regnet om til NOK ved årlig gjennomsnittlig valutakurs (GBP/NOK) for opptjeningsåret for personer som har vært medlemmer av konsernledelsen hele året, og gjennomsnittlig valutakurs i forhold til tjenestetiden i konsernledelsen for personer som tiltrer eller fratrer konsernledelsen i opptjeningsåret. Beløp i andre valutaer enn NOK knyttet til variabel godtgjørelse (STI og LTI) vil bli regnet om i samsvar med valutakursen (GBP/NOK) på siste bankdag i Norge i opptjeningsåret. Alle valutakurser som publisert av Norges Bank.
- ² Årlig grunnlønn pr. 31. desember eller pr. dato for uttredelse fra konsernledelsen.
- ³ Lønn er beløpet som utbetales til den enkelte i løpet av året som presenteres (omfatter feriepenger).
- ⁴ Andre ytelser er alle andre kontantbaserte og ikke-kontantbaserte ytelser som mottas av den enkelte i løpet av året som presenteres, og omfatter elementer som skattepliktig andel av forsikringspremier, bil- og kjøregodtgjørelser og elektroniske kommunikasjonsverktøy.
- ⁵ Kompensasjon pensjon er beløpet som utbetales for å kompensere for (i) framtidig pensjonsbortfall estimert på tidspunktet for overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning i henhold til en ordning som omfatter alle berørte ansatte i Norge, og (ii) 12G-opptjening (G er grunnbeløpet i folketrygden) satt på hold for ansatte mens de er medlemmer av konsernledelsen.
- ⁶ Pensjonytelser inkluderer beregnet endring i verdien på ytelsespensjonsrettigheter, og reflekterer både effekten av ett ekstra års opptjening og justering i nåverdien for tidligere opptjente pensjonsrettigheter (renteelement). Det beregnes endring i pensjonsforpliktelsene (DBO) beregnet med stabile forutsetninger. Pensjonsytelsene omfatter også tilskudd til innskuddsbaserte pensjonsplaner.
- ⁷ STI opptjent er det beløpet som opptjenes i året som presenteres, basert på oppnådde resultater som medlem av konsernledelsen.
- ⁸ LTI opptjent reflekterer brutto (før skatt) beløp opptjent i året som presenteres, og gir LTI-aksjer som tildeles påfølgende år (basert på beløp etter skatt).
- ⁹ Samlet godtgjørelse består av utbetalt lønn, andre ytelser, kompensasjon pensjon, pensjonsytelser, STI opptjent og LTI opptjent.
- ¹⁰ Andel fast er den relative størrelsen på utbetalt lønn, andre ytelser, kompensasjon pensjon og pensjonsytelser som andel av samlet godtgjørelse.
- ¹¹ Andel variabel er den relative størrelsen på opptjent STI og LTI som andel av samlet godtgjørelse.
- ¹² For å sikre et konkurransedyktig nivå ble det foretatt en markedsjustering av økonomidirektørens grunnlønn til 4 000 000 kroner fra og med 1. januar 2023. Denne lønnen var gjenstand for vanlig lønnsjustering i 2023.
- ¹³ Beløpet i kolonnen «Andre ytelser betalt» omfatter en gave på én månedslønn for Kallevik som påskjønnelse for 25 års tjenestetid hos Hydro. Kallevik er aktivt medlem av Hydros innskuddsordning for pensjongivende lønn over 12G. Årlig avkastning på ytelser opptjent i henhold til denne ordningen er knyttet til en investeringsportefølje som varierer med markedsutviklingen. Slike svingninger kan vesentlig påvirke tallet presentert som Pensjoner fra år til år. I 2023 var årlig avkastning på porteføljen positiv, noe som fører til økte ytelser opptjent av personer med tilsvarende økning i pensjonsforpliktelser for Hydro. I 2022 var den årlige avkastningen negativ.
- ¹⁴ Beløpet i kolonnen «Andre ytelser betalt» omfatter en gave på én

- månedslønn for Midseim som påskjønnelse for 25 års tjenestetid hos Hydro. Midseim er aktivt medlem av Hydros innskuddsordning for pensjongivende lønn over 12G. Årlig avkastning på ytelser opptjent i henhold til denne ordningen er knyttet til en investeringsportefølje som varierer med markedsutviklingen. Slike svingninger kan vesentlig påvirke tallet presentert som Pensjoner fra år til år. I 2023 var årlig avkastning på porteføljen positiv, noe som fører til økte ytelser opptjent av personer med tilsvarende økning i pensjonsforpliktelser for Hydro. I 2022 var den årlige avkastningen negativ.
- ¹⁵ Thuestads tidligere lojalitetsavtale som opptjenes progressivt over en periode på 60 måneder, utløp 31. mai 2023 og ble erstattet med en ny 12-måneders avtale fra 1. august 2023 (til 31. juli 2024). I 2023 fikk Thuestad en estimert opptjening på 993 tusen kroner i henhold til den nye avtalen og 596 tusen kroner i henhold til den gamle avtalen. Disse beløpene er inkludert i kolonnen «Lønn utbetalt».
- ¹⁶ I 2023 var Wartons bruttolønn GBP 547 000, som er omregnet til 7 148 736 kroner. På grunn av endringer i fradragsbestemmelsene som gjelder for pensjoner i Storbritannia, ble GBP 31 600 av Wartons pensjonsinnskudd omgjort til lønn fra og med 6. april 2023. Beløpet er fast og er ikke inkludert i grunnlaget for variabel godtgjørelse (STI/LTI). Warton har et STI-potensial på 75 prosent av grunnlønn i tråd med det britiske markedet.
- ¹⁷ Forskjellene i Christophersens godtgjørelse fra 2022 til 2023 tilskrives kort tjenestetid i konsernledelsen i 2022 (2 måneder).
- ¹⁸ Forskjellene i Rød Holms godtgjørelse fra 2022 til 2023 tilskrives kort tjenestetid i konsernledelsen i 2022 (3 måneder).
- ¹⁹ G er grunnbeløpet i folketrygden, som pr. 1. mai 2023 er 118 620 kroner.
- ²⁰ Se kapittelet om langtidssensitiver (LTI) for en beskrivelse av resultatmål og resultatperiode.
- ²¹ I 2020 ga konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen avkall på variabel godtgjørelse (og lønnsjustering), og følgelig ble det ikke tildelt noen LTI-aksjer i 2021.
- ²² Gjennomsnittlig sluttkurs for Hydro-aksjen på Oslo Børs på sjette til tiende handledag fra, og inkludert, datoen for framleggelse av selskapets årlige økonomiske resultater for opptjeningsåret. Selskapets eksterne revisor beregner aksjekursen som skal brukes.
- ²³ Antall aksjer i Hydro eid pr. 31. desember 2023. I tillegg til aksjer eid direkte av medlemmet av konsernledelsen omfatter antall aksjer aksjer eid av definerte medlemmer av familie og/eller kontrollerte foretak.
- ²⁴ Verdi på aksjeeierskap er basert på Hydros aksjekurs på Oslo Børs ved utgangen av året 2023 (68,40 kroner) sammenlignet med grunnlønn pr. 31. desember 2023.
- ²⁵ Antall aksjer eid pr. 31. desember i det relevante året av styremedlemmer (eller antall aksjer eid på det tidspunktet personen fratradte styret). I tillegg til aksjer eid direkte av styremedlemmet omfatter aksjeeierskapet aksjer eid av definerte medlemmer av familie og/eller kontrollerte foretak.
- ²⁶ Styreleder og leder av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg.
- ²⁷ Nestleder og medlem av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg. Antall Hydro-aksjer som ble rapportert i 2022 som eid av Bjerke (21 500), var uriktig. Riktig antall var 20 500.
- ²⁸ Leder av styrets revisjonsutvalg.
- ²⁹ Medlem av styrets revisjonsutvalg. Antall Hydro-aksjer som ble rapportert i 2022 som eid og/eller kontrollert av Kukielski (11 000), var uriktig. Riktig antall var 8 000.

- ³⁰ Medlem av styrets revisjonsutvalg.
- ³¹ Medlem av styrets kompensasjons- og medarbeiderutvalg.
- ³² Ansattes representant i styret, valgt av de ansatte i samsvar med aksjelovens bestemmelser. Representanten mottar også ordinær lønn, naturalytelser og pensjonsytelser som ikke er inkludert i tabellen «Godtgjørelse til styret».
- ³³ Endringen i prosentandel (for samlet godtgjørelse, STI og LTI) er utelatt på grunn av den korte tjenestetiden i konsernledelsen i 2022 (to måneder for Christophersen og tre måneder for Rød Holm), noe som gjør en sammenligning mellom verdiene fra 2022 og 2023 irrelevant.
- ³⁴ Antall faste ansatte på norsk kontrakt pr. 31. desember 2023 (ekskl. medlemmer av konsernledelsen).
- ³⁵ Samlet lønn, faste godtgjørelser, feriepenger og bonus (STI), utbetalt i 2023, delt på antall lønnete fulltidsansatte pr. 31. desember 2023.
- ³⁶ Summen av alle grunnlønner pr. 31. desember 2023, delt på antall fulltidsansatte pr. 31. desember 2023.
- ³⁷ Samlet bonus (STI) utbetalt i 2023, delt på antall ansatte som har rett til bonus (STI).
- ³⁸ Informasjon om de finansielle tallene under finnes i kapittelet Alternative resultatmål i Hydros årsrapport. Definisjonene på alternative resultatmål (dvs. justert EBITDA, Justert resultat etter skatt og justert RoaCE) er endret gjennom femårsperioden med begrenset effekt og er tatt med her slik det er rapportert («as-reported basis»). Beløp som omtales som «justerte», ble omtalt som «underliggende» i perioden 2017–2019 i Hydros økonomiske rapportering.
- ³⁹ Resirkuleringsdata fra Hydro Extrusions ble konsolidert i tabellen for første gang i 2021, noe som gjør at resultatene for 2021 ikke er direkte sammenlignbare med data for tidligere år.
- ⁴⁰ Tallene inkluderer avhendet virksomhet.
- ⁴¹ Antall registrerte skader per million arbeidstimer.
- ⁴² Antall fraværsskader per million arbeidstimer.
- ⁴³ Ett dødsfall hos innleid medarbeider i konsolidert virksomhet. I tillegg var det ett dødsfall som involverte en underleverandør i den felleskontrollerte virksomheten Qatalum, som ikke er inkludert i statistikken for konsolidert virksomhet.
- ⁴⁴ Beløpene som ble rapportert i 2022, var uriktige og er blitt korrigert i tabellen. Extrusions ble inkludert i de rapporterte tallene i 2021.

Kjære leser

Styring

Godtgjørelse til konsernledelsen

Godtgjørelse til styret

Revisors uttalelse

Vedlegg

Norsk Hydro ASA
NO-0240 Oslo
Norge

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

Hydro er et ledende industriselskap som vil bidra til en bærekraftig framtid. Vårt formål er å skape mer livskraftige samfunn gjennom nyskapende og effektiv utvikling av naturressurser til produkter og løsninger.

Design ved BOLT.as

© Hydro 2024

