

## ÅRSRAPPORT 2019

### NOTE 9.1 – STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN KOMPENSASJON TIL LEDENDE ANSATTE

#### Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen kompensasjon til ledende ansatte

Erklæringen vedrørende kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse utarbeides i samsvar med allmennaksjelovens regler, regnskapsloven og Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse.

#### Retningslinjer for kompensasjon

Hydros retningslinjer for kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse baserer seg på Hydros globale personalpolitikk, hvoretter *"Hydro skal tilby sine ansatte en samlet kompensasjonspakke som er konkurransedyktig og i samsvar med god bransjestandard i vedkommende land. Der det er hensiktsmessig, skal kompensasjonspakken i tillegg til å bestå av en grunnlønn, også bestå av en resultatbasert del som samlet bør avspeile den enkeltes prestasjoner."*

#### Beslutningsprosess

Styret har en egen kompensasjonskomité. Komitéen består i dag av styreleder, styrets nestleder og ett ansattvalgt styremedlem. Konsernsjefen deltar normalt i komitémøtene med mindre komitéen behandler spørsmål som angår konsernsjefen. Andre ledelsesrepresentanter møter etter anmodning.

Komitéen fungerer som et rådgivende organ for styret og konsernsjefen, og er hovedsakelig ansvarlig for:

- Evaluering og anbefalinger til styret av prinsipper og systemer for kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse.
- Evaluering og anbefaling til styret av total kompensasjon til konsernsjefen, inkludert årlig bonusgrunnlag og bonusutbetaling.
- Å bistå konsernsjefen ved konsultasjon vedrørende kompensasjon til øvrige medlemmer av konsernledelsen.
- Å gi styret og konsernsjefen råd i saker om kompensasjon som komitéen mener er av vesentlig eller prinsipiell betydning for Hydro.
- Oppfølging av selskapets prosess for suksessjonsplanlegging.

-----

Følgende redegjørelse for kompensasjon til medlemmer av konsernledelsen vil bli lagt frem for veiledende avstemning på selskapets ordinære generalforsamling i mai 2020.

#### HOVEDPRINSIPPER FOR KOMPENSASJON KOMMENDE REGNSKAPSÅR

Styret foreslår at nedenstående prinsipper legges til grunn for 2020 og frem til ordinær generalforsamling i 2021.

Kompensasjon til konsernledelsen skal alltid reflektere det ansvar konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har for styringen av Hydro, hensyntatt virksomhetens kompleksitet og bredde samt selskapets vekst og bærekraft. Total kompensasjon til konsernsjefen og øvrig konsernledelse er forankret i Hydros målsetting om å være



konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, på relevante arbeidsmarkeder, i tillegg til å reflektere Hydros internasjonale fokus og tilstedeværelse.

Hydro vektlegger at kompensasjonsordningene er transparente og utvikles og implementeres i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Styret viderefører moderasjonslinjen i lederkompensasjonen.

Total kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse består av fast kompensasjon, variabel kompensasjon (kort- og langtidsinsentiv), aksjeprogram for ansatte, pensjons- og forsikringsordninger, samt eventuell etterlønnssavtale.

### **Fast kompensasjon**

Fast kompensasjon til konsernledelsen består av grunnlønn og naturalytelser som bilgodtgjørelse, fri telefon, aviser og lignende. Ordningen med firmabiler ble lukket i 2019 og eksisterende biler vil ikke bli erstattet.

Grunnlønnen til det enkelte medlem av konsernledelsen blir evaluert årlig i lys av stillingens kompleksitet og ansvar, vedkommendes bidrag, kvalifikasjoner og erfaring, samt den generelle lønnsutviklingen i relevante markeder. Ved den årlige evalueringen av grunnlønn for medlemmene av konsernledelsen, blir det også sett hen til resultatet av lønnsforhandlingene mellom selskapet og dets norske fagforeninger. I tillegg gjennomfører selskapets administrasjon på bestilling fra styrets kompensasjonskomité annet hvert år en undersøkelse av kompensasjonen til medlemmer av konsernledelsen i sammenlignbare norske selskaper for å sikre at kompensasjonen som Hydro tilbyr, er markedstilpasset, men ikke markedsledende.

### **Variabel kompensasjon**

Det er styrets vurdering at målstyrt variabel kompensasjon er med på å sette fokus på elementer som er viktige for å fremme lønnsomhet og skape grunnlag for langsiktig verdiskapning, både gjennom målene selv og gjennom et felles ansvar for måloppnåelsen.

Selskapet har to ordninger for variabel kompensasjon til konsernledelsen: Korttidsinsentiv (Short-term Incentive «STI») og aksjebasert langtidsinsentiv (Long-term Incentive «LTI»). Begge ordningene evalueres og fastsettes av styret på årlig basis. Utbetaling under begge ordninger forutsetter at Hydro har positivt underliggende resultat før finansposter og skatt (Underliggende EBIT) foregående regnskapsår. Utbetalinger inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

#### Korttidsinsentiv (STI)

Maksimalt potensial under ordningen er 50 prosent av årlig grunnlønn for konsernsjefen og 40 prosent av årlig grunnlønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Kompensasjonen fastsettes i henhold til samlet oppnåelse av nedenstående komponenter, der (a) og (b) etableres i den årlige forretningsplanprosessen, med fokus på at de skal være ambisiøse og balanserte, objektive og målbare, og at de skal reflektere de ulike aspektene ved Hydros virksomheter.

(a) Oppnådd kapitalavkastning (RoaCE) målt mot selskapets interne avkastningsmål (vekt 35 prosent). Alle medlemmene av konsernledelsen måles fullt ut på dette målet.

(b) Strategiske, operasjonelle, finansielle og organisasjonsmessige mål (samlet vekt 40 prosent).

På konsernnivå er det for 2020 fastsatt nedenstående ti mål som gjelder for alle medlemmene av konsernledelsen. Dette for å skape en større grad av kollektivitet og felles ansvar for de overordnede konsernmålene. Konserndirektører med ansvar for forretningsområdene har i tillegg særskilte mål fastsatt for det respektive forretningsområdet.

Navn på mål	Beskrivelse
Hydros forbedringsprogram	Nå identifisert forbedringsmål akkumulert for 2020
Netto driftskapital	Netto driftskapitaldager innenfor fastsatt øvre grense
Robust 100	Nå identifisert forbedringspotensial i Valsede produkter
Kundetilfredshet	Egen kundetilfredshetsindeks over fastsatt nedre grense
Sikkerhet	Ingen dødsfall og nå målet for lukking av HRI-aksjoner
Compliance	Hydro Monitor integritetsindeks over fastsatt nedre grense
Klima	Utslipp av CO <sub>2</sub> -ekvivalenter per tonn produserte aluminiumekvivalenter innenfor identifisert øvre grense
Grønne produkter	Nå målsatt volumvekst for eksternt salg av CIRCAL
Samfunnsansvar	Nå forbedringsmålet for Hydros omdømme i Pará (måles ved eksterne interessentundersøkelser)
Ansatte	Hydro Monitor engasjementsindeks over fastsatt nedre grense

Selskapet har en målsetting som kommuniseres ved uttrykkene «Lifting Profitability» og «Driving Sustainability». De fire første målene i tabellen ovenfor er ansett å støtte lønnsomhetsmålet, mens de øvrige seks er ansett å støtte bærekraftmålet.

(c) Bidrag til selskapets utvikling, etterlevelse og promotering av Hydros verdigrunnlag (The Hydro Way), oppfyllelse av individuelle mål, samt en helhetlig, skjønsmessig vurdering basert på individuell og gruppeorientert holdning og adferd gjennom året (samlet vekt 25 prosent).

#### Langtidsinsentiv (LTI)

Maksimalt potensial under LTI-ordningen er 30 prosent av årlig grunnlønn (likt for konsernsjefen og øvrig konsernledelse). Utbetaling fastsettes basert på samlet oppnåelse av følgende elementer:

(a) Gjennomsnitt av siste tre års oppnådde kapitalavkastning (RoaCE) målt mot selskapets interne avkastningsmål. Dette målet understøtter også selskapets vektlegging på lønnsomhet, dog mer langsiktig enn RoaCE-målet i STI-ordningen.

(b) Selskapets TSR (Total Shareholder Return) målt mot et vektet gjennomsnitt av sammenlignbare selskapers TSR. TSR er en alternativ måte å uttrykke lønnsomhet på og her i kombinasjon med markedsmessig posisjonering.

Deltakerne er forpliktet til å investere netto utbetalt beløp (etter skatt) i Hydro-aksjer, med en bindingstid på tre år. En slik ordning bidrar til å skape et langsiktig interessefellesskap mellom selskapets ledelse og eiere. Deltakere som på eget initiativ slutter i selskapet, skal, for



aksjer som ikke oppfyller treårskravet, tilbakebetale et beløp tilsvarende aksjeverdien etter skatt ved fratredelsen.

Selskapet benytter ikke opsjoner og andre opsjonslignende ordninger.

### **Annen aksjebasert kompensasjon**

Konsernsjefen og øvrig konsernledelse ansatt på norske vilkår, har mulighet til å delta i Hydros rabatterte aksjekjøpsordning på samme vilkår som andre berettigede ansatte (beskrevet i note 9.3 Godtgjørelse til ansatte).

### **Pensjon**

#### Selskapets pensjonsordninger

Hydro har to pensjonsordninger i Norge, ytelsesbasert (lukket for nye medlemmer i 2010) og innskuddsbasert. Per 1. januar 2020, er 608 ansatte i Norge, inkludert konsernsjefen og ett medlem av konsernledelsen, tilknyttet ytelsesordningen. Øvrige ansatte i Norge, inkludert åtte medlemmer av konsernledelsen, er tilknyttet innskuddsordningen.

Sparesatsene i innskuddsordningen er 6 prosent av lønn mellom 0 og 7,1G (G=folketrygdens grunnbeløp) og 20 prosent av lønn mellom 7,1G og 12G. Ytelsesordningen innebærer en pensjonsrettighet på ca. 65 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningstid (minimum 30 år). Det er etablert en kompensasjonsordning for eventuelt beregnet tap i pensjonskapital for ansatte som er overført fra ytelses- til innskuddsordningen.

Med virkning fra 1. januar 2020, er sparesatsene i innskuddspensjonsordningen til Hydro Extruded Solutions AS (tidligere Sapa AS) samordnet med Hydros innskuddssatser.

#### 12G-ordningen

Hydro lukket ordningen med opptjening av pensjon over drift på lønn som overstiger 12G («12G-ordningen») med virkning fra 31. desember 2016. Ansatte med lønn over 12G per nevnte dato, inkludert konsernsjefen og fire av konsernledelsens øvrige medlemmer, har forblitt i ordningen.

For ansatte med innskuddsordning, innebærer 12G-ordningen at et beløp tilsvarende 20 prosent av lønn over 12G avsettes til pensjon. For ansatte med ytelsesordning, innebærer 12G-ordningen at lønn over 12G medtas i sluttlønnen som danner grunnlag for pensjon. Nyansatte etter 31. desember 2016, herunder nye medlemmer av konsernledelsen (rekruttert internt eller eksternt), er ikke blitt inkludert i 12G-ordningen. Pr. 1. januar 2020 har konsernledelsen fem medlemmer som ikke har pensjonsopptjening på lønn over 12G, og det er inngått avtale med hver av dem om et årlig kontantbeløp som kompensasjon for bortfall av slik opptjening.

Med virkning fra 1. januar 2020, har Hydro Extruded Solutions AS samordnet sin ordning med opptjening av pensjon over drift på lønn som overstiger 12G, med Hydros ordning, og har også fra samme dato lukket sin 12G-ordning for nye medlemmer.

#### Tidligpensjonsordninger

Selskapets tidligpensjonsordninger er lukket for nye medlemmer. Ansatte som var med i ordningene på lukketidspunktet, inklusive medlemmer av konsernledelsen, er fortsatt omfattet av ordningene (se nedenfor).

Konsernsjefen og ett medlem av konsernledelsen har rett til å fratru med pensjon etter fylte 62 år, dog slik at konsernsjefens rett er begrenset til medisinske årsaker. Fra fylte 62 år vil pensjonen utgjøre 60 prosent av pensjongivende inntekt. Etter fylte 65 år er satsen 65 prosent frem til fylte 67 år. Ytterligere fem medlemmer av konsernledelsen har en tilsvarende rett til å fratru ved fylte 65 år. For konsernsjefens vedkommende, kan styret også kreve fratreden ved fylte 65 år.

Pensjonsgrunnlagene til konsernsjefen og to medlemmer av konsernledelsen (Moss og Kallevik) er begrenset (med årlig regulering pr. 1. januar tilsvarende reguleringen av folketrygdens grunnbeløp).

#### Aldersgrense

Hydro i Norge har 70 år som øverste grense for ansettelse i selskapet.

#### **Forsikring**

Konsernsjefen og den øvrige konsernledelse dekkes av forsikringsordninger gjeldende for assisterende direktører og høyere nivåer i Hydro.

#### **Fratredelsesavtale**

##### Etterlønn

Ved opphør av ansettelsesforholdet etter initiativ fra selskapet, har konsernsjefen og øvrige medlemmer av konsernledelsen (med ett unntak) rett til etterlønn i seks måneder. Ett medlem av konsernledelsen har rett til tolv måneders etterlønn.

Ingen av konsernledelsens ansettelsesavtaler gir rett til etterlønn hvis den ansatte har tatt initiativet til avslutning av ansettelsesforholdet.

##### Bortfall av etterlønn

For alle medlemmer av konsernledelsen bortfaller etterlønnen ved grovt pliktbrudd og/eller annet vesentlig mislighold.

##### Reduksjon av etterlønn

Konsernsjefen og syv medlemmer av konsernledelsen vil få sin etterlønn helt eller delvis redusert med annen inntekt, mens to medlemmer av konsernledelsen har avtale med bestemmelser om at slik inntekt ikke reduserer etterlønnen.

##### Oppsigelsestid

Alle medlemmer av konsernledelsen har 6 måneders oppsigelsestid.

##### Generelt

Selskapet har ingen konkrete retningslinjer for etterlønnsavtaler, men har ved rekruttering til konsernledelsen i senere tid fulgt en praksis der lønn i oppsigelsestiden og sluttvederlag i sum ikke overstiger 12 måneder.

#### **Medlemmer av konsernledelsen utenfor Norge**

Grunnlønn og andre vilkår for medlemmer av konsernledelsen utenfor Norge vil bli fastsatt i samsvar med Hydros globale personalpolitikk og bransjestandard i vedkommende land, og vil i all hovedsak følge prinsippene som gjelder øvrige medlemmer av konsernledelsen.



For tiden har alle medlemmer av konsernledelsen norske ansettelseskontrakter som følger prinsippene angitt ovenfor. Konserndirektøren for forretningsområdet Bauksitt & Alumina i Brasil har i tillegg en «retention bonus» knyttet til stillingen.

## **LEDERLØNNSPOLITIKKEN I 2019**

Lederlønnspolitikken har vært gjennomført i tråd med de retningslinjer som ble vedtatt i 2019, med følgende tilføyelser og bemerkninger:

Konsernledelsen gjennomgikk omfattende endringer foregående regnskapsår:

- Konsernsjef: Hilde M. Aasheim overtok etter Svein Richard Brandtzæg
- CFO: Pål Kildemo overtok etter Eivind Kallevik
- Konserndirektør Primærmess: Eivind Kallevik overtok etter Hilde M. Aasheim
- Konserndirektør Valsede Produkter: Einar Glomnes overtok etter Kjetil Ebbesberg
- Konserndirektør People & HSE: Hilde V. Nordh overtok etter Katarina Nilsson
- Nytt stabsområde: Corporate Development (inntil ny konserndirektør er ansatt, fungerer Arvid Moss i denne rollen i tillegg til sine oppgaver som Konserndirektør Energi, og han tilkommer en særskilt kompensasjon for dette tilleggsansvaret).

Pål Kildemo, Einar Glomnes og Hilde V. Nordh kommer alle fra andre stillinger i konsernet.

Ved ansettelse av Hilde M. Aasheim som ny Konsernsjef og Eivind Kallevik som ny konserndirektør for Primærmess, fikk begge beholde pensjonsopptjening for den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger 12G. Begges pensjonsgrunnlag er dog blitt begrenset til hva grunnlaget var pr. 8. mai 2019 (basert på tidligere lønn). Aasheim og Kallevik har vært konserndirektører med avtale om full opptjening inngått før ikrafttreden av någjeldende «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel». En fjerning av 12G-opptjening gjennom utstedelse av fripolise i ytelsesordningen til Aasheim og pensjonskapitalbevis i innskuddsordningen til Kallevik, ville i praksis gjort rekruttering umulig og hindret ønsket intern mobilitet.

Kompensasjon til øvrige medlemmer av konsernledelsen, inkludert de nye konserndirektørene, for regnskapsåret 2019 er i tråd med de retningslinjer som ble vedtatt for 2019.

Ved ansettelse av ny konsernsjef med virkning fra 8. mai 2019, ble grunnlønnen fastsatt til 6 710 000 kroner, samme som forrige konsernsjefs grunnlønn. For de øvrige medlemmene av konsernledelsen var gjennomsnittlig lønnsøkning 2,15 prosent fra 2018 til 2019.

Konsernledelsens bonus og LTI for 2018 ble fastsatt og utbetalt i 2019. Årlig bonus for 2019 ble fastsatt og betalt i mars 2020. Årlig bonus og LTI fastsettes i henhold til retningslinjene beskrevet ovenfor. Se også note 9.2 – Godtgjørelse til konsernledelsen.