

2013

Erklæring om lederlønn
for Statoils konsernledelse



Statoil

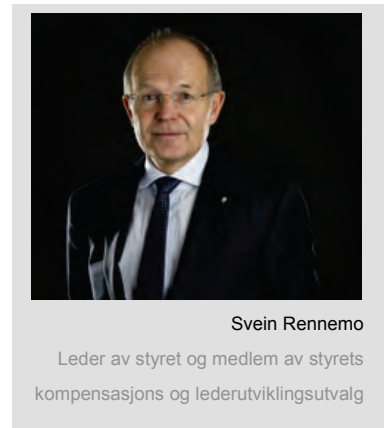
Erklæring om lederlønn og andre ansettelsesbetingelser for Statoils konsernledelse

Styreleders Innledning

Statoils belønningspolitikk og betingelser er tett forankret i selskapets verdigrunnlag, personalpolitikk og prestasjonsorienterte rammeverk. Belønningssystemene skal sikre at vi tiltrekker oss og beholder de rette medarbeiderne – mennesker som presterer, utvikler seg og lærer. Det samlede belønningsnivået og sammensetningen av belønningspakken reflekterer både det nasjonale og internasjonale rammeverket og de forretningsmessige omgivelsene Statoil opererer innenfor.

Styret legger stor vekt på å tilby selskapets øverste ledelse betingelser som er konkurransedyktige i olje- og gassindustrien. Samtidig må styret forholde seg til føringer for lederlønn fastsatt av vår største eier. Dette er en krevende balanse, særlig tatt i betraktning selskapets betydelige internasjonale tilstedeværelse og vekstambisjoner. For å understøtte vår internasjonale vekst vil det være nødvendig for selskapet å rekruttere et økende antall ledere i det internasjonale arbeidsmarkedet. Styret vil derfor påse at selskapets betingelser effektivt bidrar til å sikre tilstrekkelig internasjonal ledelseskapasitet.

Det er min faste overbevisning at belønningssystemene og selskapets belønningspraksis er transparente og avvik er forklart i henhold til gjeldende retningslinjer og god forretningskikk.



Stavanger, 13. Mars 2014
Svein Rennemo

I henhold til Allmennaksjeloven § 6-16 a, vil styret legge frem følgende erklæring vedrørende belønning av Statoils konsernledelse på den ordinære generalforsamlingen i 2014.

1. Belønningspolitikk og belønningskonsept for regnskapsåret 2013

1.1. Belønningspolitikk og prinsipper

Selskapets etablerte belønningsprinsipper og konsepter vil i all hovedsak bli videreført i regnskapsåret 2014. Som beskrevet i avsnitt 1.2 nedenfor forventes den pågående evalueringen av endringer i selskapets generelle pensjonsordning sluttført og konkludert i 2014.

Utformingen av selskapets belønningskonsept er basert på definerte hovedprinsipper.

Belønningskonseptet er en integrert del av vårt verdibaserte rammeverk for prestasjonsstyring og skal:

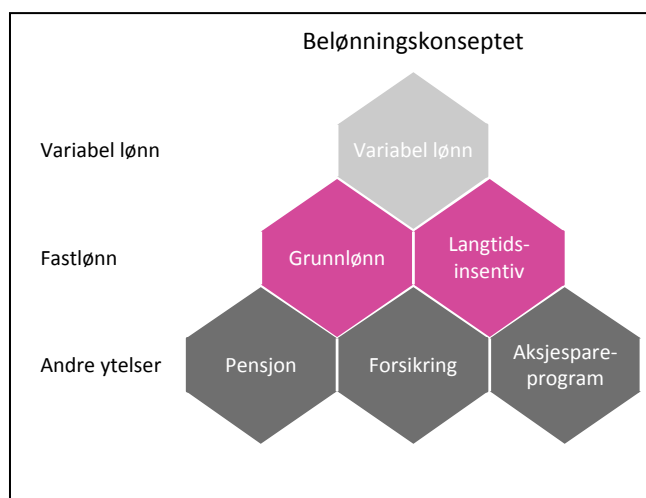
- reflektere vår globale konkurransedyktige markedsstrategi og lokale markedsforhold
- styrke interessefellesskapet mellom selskapets ansatte og dets eiere
- være i samsvar med lovgivning, god eierstyring og selskapsledelse
- være rettferdig, transparent og ikke-diskriminerende
- belønne og anerkjenne leveranse og atferd likt
- differensiere basert på ansvar og prestasjoner
- belønne både kort- og langsiktige bidrag og resultater.

1.2. Belønningskonseptet for konsernledelsen

Statoils belønningskonsept for konsernledelsen består av følgende hovedelementer:

- Fastlønn (grunnlønn og langtidsinsentiv LTI)
- Variabel lønn
- Andre ytelser (i første rekke pensjon, forsikring og aksjespareprogram)

Fastlønn består av grunnlønn og en langtidsinsentivordning. Statoil vil videreføre den etablerte langtidsinsentivordningen for et begrenset antall topledere og personell i faglige nøkkelstillinger. Ordningen er utformet som et fastlønnselement med en forpliktelse til investering i Statoil aksjer. Formålet med LTI ordningen er å styrke interessefellesskapet med våre aksjonærer og å bidra til å beholde våre topledere og ansatte i faglige nøkkelstillinger. Medlemmer av konsernledelsen deltar i ordningen.



Det eneste variable lønnselementet som benyttes for morselskapets øverste ledelse er en bonusordning med et maksimalt potensiale på 50 % av fastlønn (i henhold til Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper). Selskapets system for variabel lønn vil bli videreført i 2014.

Blant øvrige ytelser av betydning til selskapets øverste ledelse inngår den generelle pensjonsordningen, selskapets forsikringsordninger og aksjespareprogram. Arbeidet med evaluering av endringer i den generelle pensjonsordningen i morselskapet forventes sluttført og konkludert i 2014. Denne evalueringen innbefatter en vurdering av spørsmålet om å erstatte den nåværende ytelsesbaserte ordningen med en innskuddsbasert ordning. Dette omfatter også pensjonsopptjening for pensjonsgrunnlag utover 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G).

En revidert pensjonsordning for nye medlemmer av konsernledelsen i tråd med Retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere i statlige foretak og selskaper, vil bli utviklet og implementert når endringene i den generelle pensjonsordningen er fastlagt.

Det er gjort avvik fra de generelle prinsippene som skisseres nedenfor for to av medlemmene i konsernledelsen. Disse avvikene ble implementert 1. januar 2011 og er også beskrevet i erklæringer om lederlønn og andre ansettelsesbetingelser for Statoils konsernledelse i foregående år. Avvikene er dokumentert i avsnitt 3.1 nedenfor. Ytterligere detaljer om de viktigste elementene i Statoils belønningskonsept for den øverste ledelsen er beskrevet i oversikten nedenfor.

Hovedelementer – Statoils lederlønnskonsept

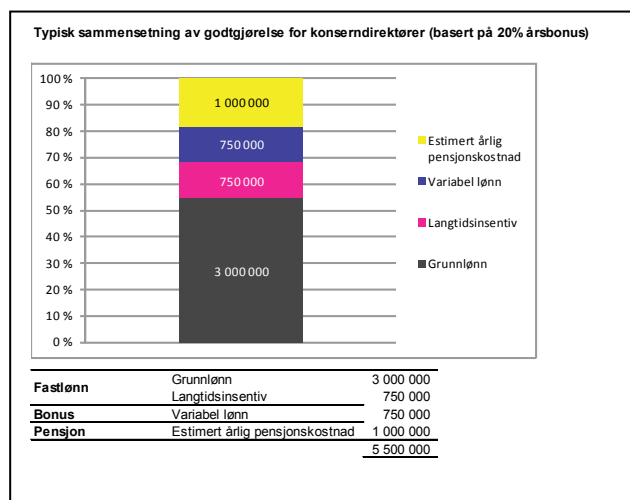
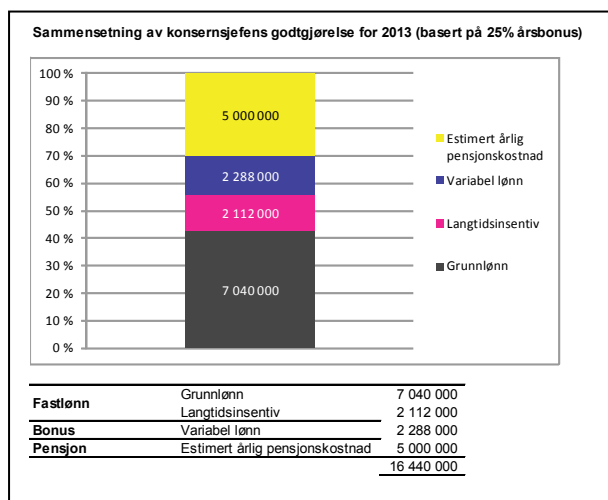
Belønnings-element	Målsetning	Belønningsnivå	Prestasjonskriterier
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde høyt presterende medarbeidere gjennom å tilby konkurranse-dyktige men ikke markedsledende betingelser.	Grunnlønnen skal være konkurransedyktig i markedene selskapet opererer og skal reflektere den enkeltes ansvar og prestasjoner.	Prestasjonsvurderingen er basert på oppnåelse av forhåndsdefinerte mål, se "Variabel lønn" nedenfor. Grunnlønnen er normalt gjenstand for årlig vurdering.
Langtids-incentiv (LTI)	Styrke interesse-fellesskapet mellom selskapets øverste ledere og våre aksjeeiere samt beholde ansatte i nøkkel-stillinger.	Langtidsincentivordningen er et fastlønnselement som blir beregnet i prosent av deltakernes grunnlønn. LTI utgjør 20 – 30 prosent avhengig av deltakerens stilling. Selskapet kjøper aksjer tilsvarende netto årssum på vegne av deltakeren. Aksjene er bundet i tre år, og frigjøres så for deltakerens disponering. Avvik gjeldende for konserndirektørene ansatt utenfor morselskapet er forklart i avsnitt 3.1 nedenfor.	I Statoil ASA er LTI et fastlønnselement. Deltakelse i langtidsincentivprogrammet og størrelsen på det årlige LTI elementet reflekterer nivå og tyngde for stillingen og er ikke direkte knyttet til stillings-innehavers prestasjoner.
Variabel lønn	Motivere og belønne deltakere for oppnåelse av leveranse- og atferdsmål.	Konsernsjefen er berettiget en årlig bonus mellom 0 og 50 % av fastlønn. Målbonus ¹ er 25 %. På tilsvarende måte har konserndirektørene en årlig bonus med utbetaling mellom 0 og 40 % av fastlønn. Målbonus er 20 %. Avvik gjeldende for konserndirektører ansatt utenfor morselskapet er forklart i avsnitt 3.1 nedenfor.	Oppnåelse av årlige leveranssmål (leveranse og atferd) innrettet mot å skape langvarig og bærekraftig verdi for aksjonærene. Prestasjonsvurderingen er basert på balansert måltavle med mål innenfor områdene Mennesker og organisasjon, Helse, sikkerhet og miljø, Drift, Marked og Finans. I tillegg inngår oppnåelse av individuelle atferdsmål i vurderingen. I prestasjonskontrakten til konsernsjef og konserndirektør for økonomi og finans er ett av flere mål relatert til selskapets relative samlede avkastning til eierne (Total Shareholder Return; TSR). Størrelsen på den årlige variable lønnen besluttet etter en samlet prestasjonsvurdering av resultater i forhold til forskjellige mål inkludert, men ikke begrenset til, selskapets relative TSR.
Pensjons og forsikrings-ordninger²	Tilby konkurransedyktige betingelser.	Statoil ASAs nåværende pensjonsordning er en ytelsesbasert ordning med pensjonsnivå på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt forutsatt 30 års opptjeningstid. Det tas ved beregningen hensyn til antatt pensjon fra Folketrygden. Pensjonsalderen er 67 år for landansatte og 65 år for sokkelansatte. For å få full alderspensjon fra dagens ytelsesbaserte tjenstepensjonsordning må man ha minst 30 års tjenestetid og være medlem i pensjonsordningen fram til pensjonsalder.	N/A
Aksjespare-program	Styrke interesse-fellesskapet mellom ansatte og aksjeeiere og belønne verdiskapning over tid.	Aksjer kan kjøpes til markedspris for inntil 5 % av deltakers grunnlønn.	En bonusaksje per kjøpt aksje tildeles dersom aksjene er beholdt i minst to år og deltakeren fortsatt er ansatt i selskapet.

¹ Målbonus reflekterer fullt tilfredsstillende oppnåelse av mål

² Som beskrevet ovenfor er selskapets generelle pensjonsordning gjenstand for evaluering

1.3. Sammensetningen av belønningskonseptet

Diagrammene nedenfor illustrerer forholdet mellom elementene i den samlede belønningspakken for konsernsjef og et typisk konserndirektørtilfelle.



1.4. Pensjons- og forsikringsordninger

Pensjonsordningene for medlemmer av konsernledelsen, inkludert konsernsjef, er supplerende individuelle avtaler til selskapets alminnelige pensjonsordning.

Konsernsjef har, på gitte vilkår i henhold til sin pensjonsavtale av 7. mars 2004, rett til en pensjon på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt. Opptjeningstiden er 15 år og pensjonsalder er 62 år.

To av konserndirektørene har pensjonsvilkår i henhold til en tidligere standardordning som ble innført i oktober 2006. Disse er på gitte vilkår berettiget til en pensjon på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt ved en pensjonsalder på 62 år. Ved beregning av medlemstid i Statoils pensjonsordning har de rett til et halvt år ekstra medlemstid for hvert år den enkelte har tjenestegjort som konserndirektør.

I tillegg hadde tre av Statoils konserndirektører i 2013 separate avtaler om pensjonsalder ved 65 år og et førtidspensjonsnivå på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt.

De individuelle pensjonsvilkårene for konserndirektører som er beskrevet ovenfor er et resultat av forpliktelser i henhold til tidligere inngåtte avtaler.

I henhold til styrets beslutning av 7. februar 2012 er selskapets standard pensjonsordninger for konserndirektører som representerer avvik fra Statoil ASAs alminnelige pensjonsordning avvirket og vil ikke gjelde for nye utnevnelser til konsernledelsen.

Pensjonsopptjening for pensjonsgivende inntekt utover 12G er ført i resultatregnskapet og er ikke innbetalt til en egen juridisk enhet.

I tillegg til pensjonsvilkårene som er beskrevet ovenfor, vil konserndirektørene ansatt i morselskapet ha ytelser i henhold til Statoils alminnelige pensjonsordning, herunder pensjon fra 67 år som en ytelsesordning, i samsvar med regelverket for pensjonsordningen. Medlemmene av konsernledelsen er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder i Statoil.

Konserndirektører som er ansatt utenfor morselskapet hadde i 2013 innskuddsbaserte ordninger med henholdsvis 16 og 20 prosent av grunnlønn i bidrag i henhold til rammeverket som er etablert i det lokale selskapet de er ansatt i. Pensjonsinnskuddet ble innbetalt til en egen juridisk enhet.

1.5. Sluttvederlagsordninger

Dersom konsernsjefen sies opp av selskapet, har han rett til et sluttvederlag tilsvarende 24 måneders grunnlønn regnet fra oppsigelsesperiodens utløp. Tilsvarende gjelder dersom partene er enige om at arbeidsforholdet bør opphøre og konsernsjefen sier opp i henhold til skriftlig avtale med styret. Disse vilkårene gjelder i henhold til konsernsjefens kontrakt av 7. mars 2004.

Konserndirektørene har rett til sluttvederlag tilsvarende seks månedslønner, gjeldende fra utløpet av oppsigelsestiden på seks måneder, dersom de anmodes av selskapet om å fratre sine stillinger. Tilsvarende sluttvederlag skal også betales dersom partene er enige om at arbeidsforholdet skal opphøre og konserndirektøren leverer sin oppsigelse etter skriftlig avtale med selskapet. Annen inntekt ervervet av konserndirektøren i sluttvederlagsperioden medfører en forholdsmessig reduksjon. Dette gjelder inntekter fra alle arbeidsforhold eller fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av.

Retten til sluttvederlag forutsetter at konsernsjef eller konserndirektøren ikke gjør seg skyldig i grovt mislighold eller grov forsømmelse av sin arbeidsplikt, illojalitet eller annet brudd på tjenesteplikter.

Ensidig oppsigelse initiert av konsernsjef/konserndirektør gir normalt ikke rett til sluttvederlag.

1.6. Andre ytelser

Statoil har et aksjespareprogram som er tilgjengelig for alle ansatte inkludert medlemmene av konsernledelsen. Aksjespareprogrammet gir ansatte mulighet til å kjøpe aksjer i markedet for et beløp på inntil fem prosent av årlig brutto grunnlønn. Dersom aksjene beholdes i to hele kalenderår og deltakeren opprettholder sitt ansettelsesforhold i selskapet, tilstås bonusaksjer tilsvarende deltakernes aksjesparing. Aksjene som benyttes i programmet kjøpes av Statoil i markedet i henhold til fullmakt fra generalforsamlingen.

Medlemmer av konsernledelsen har i tillegg naturalytelser som fri bil og fri elektronisk kommunikasjon

2. Prestasjonsevaluering og resultater som grunnlag for variabel lønn for 2013

Regulering av individuell lønn og utbetaling av variabel lønn foretas med utgangspunkt i prestasjonsevalueringer og måloppnåelse registrert i selskapets prestasjonsstyringssystem.

Prestasjonsmålene evalueres i to dimensjoner; leveranse og atferd. Atferdsmålene tar utgangspunkt i Statoils verdigrunnlag og ledelsesprinsipper og omhandler den type adferd som forventes og kreves i arbeidet med å oppnå leveransemålene. Forretningsmessige leveransemål defineres i selskapets prestasjonsstyringssystem «Ambisjon til handling» som omfatter strategiske mål, KPIer og aksjoner for hvert av de fem perspektivene: Mennesker og Organisasjon, HMS, Drift, Finans og Marked. Det er generell praksis i Statoil for å sette ambisiøse mål for å inspirere og motivere til sterk innsats.

De viktigste strategiske målene og KPIene for 2013 var som beskrevet i oversikten nedenfor. Hvert perspektiv er understøttet av omfattende planer og aksjoner.

Strategiske mål		Resultatvurdering for 2013
Mennesker og Organisasjon	Strategiske mål og aksjoner omfatter global kompetanse og kapasitet, læring, innovasjon, forenkling og kostnadsbevissthet.	Deltakelse i prestasjonsledelsesprosessen People@Statoil ³ er fortsatt høy, 94%. Den målte kvaliteten i prosessen og resultatene innenfor kompetanseutvikling er stabile.
HMS	Strategiske mål og aksjoner omfatter industrielt lederskap innen sikkerhet og karbon-effektivitet.	Den positive trenden fortsatte for frekvens på alvorlige hendelser, som nå er på sitt laveste nivå noensinne. Der var ingen brønn-hendelser, men for mange olje- og gass lekkasjer. Granskingen etter terrorangrepet mot In Amenas avdekket forbedringsbehov, spesielt innen sikringsledelse og -prosesser. Forbedringstiltak er under implementering.
Drift	Strategiske mål og aksjoner omfatter stabil og kostnadseffektiv drift, verdi-drevet teknologiutvikling og vår rolle som industriell arkitekt på norsk kontinentalsokkel.	Produksjon var som forventet, korrigert for verdiskapende salg i produserende lisenser. Produksjonskostnad per enhet var innenfor målsettingen om første kvartil målt mot en referansegruppe i industrien. Tiltak for å redusere ikke-planlagt produksjonstap fortsatte.
Marked	Strategiske mål og aksjoner omfatter tillit fra interessehavere, verdikjede-optimalisering og en ressursstrategi fokusert på leting.	I 2013 leverte Statoil de beste leteresultatene i industrien innen konvensjonelle ressurser. Selskapet fant 1.25 milliarder fat oljeekvivalenter. Reserveerstatningsraten (RRR) var på 128 %. Organisk RRR var 147 %, den høyeste siden 1999. Resultatene fra nedstrøms-virksomheten endte lavere enn i 2012, i hovedsak på grunn av lavere marginer for gass og fra raffinering.
Finans	Strategiske mål og aksjoner omfatter avkastning til aksjonærene, finansiell robusthet og kostnadseffektivitet.	RoACE var i andre kvartil målt mot en referansegruppe i industrien, men TSR var i fjerde kvartil målt mot den samme referansegruppen.

Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

I sin vurdering av konsernsjefens prestasjoner og dermed hans lønnsjustering og utbetaling av variabel lønn for 2013, har styret lagt vekt på forbedringene innen HMS, en solid leveranse på produksjon, en svært sterk reserveerstatningsrate og fremragende leteresultater. Imidlertid var TSR lavere enn målsettingen for 2013 og dette er vektlagt ved styrets vurdering av prestasjonene.

Granskingen etter terrorangrepet mot In Amenas avdekket et forbedringsbehov, spesielt innen sikringsledelse og -prosesser. Konsernsjefen og hans team har imidlertid demonstrert en fremragende evne til å håndtere den vanskelige situasjonen, synliggjort gjennom selskapets respons under og etter denne tragiske hendelsen. Styret er tilfreds med identifisering og igangsettelse av forbedringstiltakene.

Prestasjonsvurderingen konkluderes basert på en samlet helhetsvurdering hvor nyervervet informasjon også vektlegges. De konkrete KPI målene vurderes blant annet opp mot indikatorenes strategiske bidrag, bærekraft i løsningene samt endrede forutsetninger av vesentlig betydning.

Denne balanserte tilnærmingen med et bredt sett av mål innen både leveranse- og atferdsdimensjonen, samt en helhetlig prestasjonsevaluering, anses i betydelig grad å redusere risikoen for at belønningspolitikken stimulerer til overdreven risikotaking eller at den på annen måte har uheldige konsekvenser.

³ People@Statoil er selskapets prosess for medarbeiderutvikling og -disponering, resultatvurdering og belønning.

3. Gjennomføring av belønningspolitikken og prinsippene i 2013

3.1. Avvik fra Lederlønnserklæringen 2013

To medlemmer av konsernledelsen har ordninger for variable lønn som avviker fra det som er beskrevet i avsnitt 1.2 ovenfor. Disse er ansatt i henholdsvis Statoil Gulf Services LLC i Houston og Statoil Global Employment Company Ltd. i London. Disse ordningene innbefatter et rammeverk for variabel lønn på 75-100 prosent av grunnlønn for hver av ordningene (variabel årslønn og langtidsinsentiv). Langtidsinsentivet er prestasjonsbasert. Kontraktene inneholder også avtale om sluttvederlag tilsvarende 12 måneders grunnlønn.

Styrets generelle vurdering er at det utvidede rammeverket som ble innført med virkning fra 1. januar 2011 for disse ledernes variable lønnsordninger er i tråd med markedet, men ikke markedsledende for stillinger på dette nivået i de respektive markedene.

3.2. Utvikling i faktisk belønning

I den siste femårsperioden har den gjennomsnittlige rammen for årlig lønnsregulering i morselskapet vært 3,25%. I den samme femårsperioden har konsernsjefens gjennomsnittlige årlige lønnsregulering vært 2,75%. Konsernsjefens grunnlønn ble regulert med 2,5% med virkning fra 1. januar 2014. Variabel lønn for 2013 var 35% av fastlønn. Grunnlønnjustering og variabel lønn gjenspeiler styrets samlede vurdering av konsernsjefens prestasjoner som beskrevet i avsnitt 2 ovenfor. Gjennomsnittlig variabel lønn i den siste femårsperioden har vært 31%. Dette gjennomsnittet er påvirket av at det maksimale potensialet for konsernsjefens variable lønn i 2009 ble halvert som følge av finanskrisen.

3.3. Endringer i konsernledelsen i 2013

Som følge av en endring i organisasjonsstrukturen besluttet i 2012 ble stillingen som Konserndirektør for konsernstaber og –tjenester avviklet med virkning fra februar 2013. Tove Stuhr Sjøblom gikk over til rollen som Senior Vice President, Sub-Saharan Africa i Utvikling og Produksjon Internasjonalt.

4. Beslutningsprosessen

Beslutningsprosessen for etablering eller endring av belønningspolitikk og konsepter, og beslutninger om lønn og annen godtgjørelse til konsernledelsen følger bestemmelsene i Allmennaksjeloven §§ 5-6 og 6-16 a) samt styrets instruks. Styrets instruks er tilgjengelig på www.statoil.com/styret.

Styret har utpekt et eget kompensasjons- og lederutviklingsutvalg. Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget er et saksforberedende organ for styret. Utvalgets hovedoppgave er å bistå styret i dets arbeid med lønns- og arbeidsvilkår for Statoils konsernsjef, og hovedprinsipper og strategi for belønning og lederutvikling av selskapets øverste ledere. Styret fastsetter konsernsjefens lønn og øvrige ansettelsesvilkår. Kompensasjonsutvalgets rolle og ansvar er beskrevet i utvalgets instruks som er tilgjengelig på Statoil.com

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget er ansvarlig kun overfor styret i Statoil ASA for utførelse av sine oppgaver. Styret eller det enkelte styremedlems ansvar endres ikke som følge av utvalgets arbeid.

For videre detaljer om rolle og ansvar for kompensasjons- og lederutviklingsutvalget, se utvalgets instruks på www.statoil.com/kompensasjonsutvalget.

5. Ytelser til medlemmer av konsernledelsen i 2013 (i tusen kroner)

CEC 2013	Stilling:	Periode:	Ansettelsesselskap:	Bosted:
Lund Helge	Chief Executive Officer	Hele året	Statoil ASA	Norge
Reitan Torgrim	Chief Financial Officer	Hele året	Statoil ASA	Norge
Sjøblom Tove Stuhr	Executive vice president Corporate Staffs and services	Til 1. februar 2013	Statoil ASA	Norge
Bacher Lars Christian	Executive vice president Development & Production International	Fra 1. september 2012	Statoil ASA	Norge
Dodson Timothy	Executive vice president Exploration	Hele året	Statoil ASA	Norge
Øvrum Margareth	Executive vice president Technology, Projects & Drilling	Hele året	Statoil ASA	Norge
Michelsen Øystein	Executive vice president Development & Production Norway	Hele året	Statoil ASA	Norge
Sætre Eldar	Executive vice president Marketing, Processing & Renewable Energy	Hele året	Statoil ASA	Norge
Maloney William	Executive vice president Development & Production North America	Hele året	Statoil Gulf Services	USA
Knight John	Executive vice president Global Strategy & Business Development	Hele året	Statoil Global Employment	UK

2013	Fast godtgjørelse		Bonus	Natural- ytelser	Skattbar lønn	Ikke skattbar lønn	Estimerte pensjons- kostnader 3)	Beregnet nåverdi av pensjons-forpliktelse 4)
	Fastlønn 1)	LTI 2)						
Lund Helge	7,596	2,112	3,409	669	13,786	503	4,476	46,369
Reitan Torgrim	3,114	689	1,019	133	4,955		627	16,257
Sjøblom Tove Stuhr 5)	194			16	210	16	684	18,870
Bacher Lars Christian	2,937	671	634	366	4,608	427	711	15,425
Dodson Timothy	3,432	750	1,297	139	5,618	318	972	24,792
Øvrum Margareth	3,750	840	1,251	194	6,035	108	1,103	43,166
Michelsen Øystein	3,522	838	1,041	334	5,735	191	834	35,993
Sætre Eldar	3,524	836	1,038	367	5,765		1,003	42,360
Maloney William	3,985	2,451	2,733	786	9,955	159	627	
Knight John	5,172	2,426	2,426	754	10,778		1,034	

1) I fastlønn inngår foruten grunnlønn også feriepengar og andre administrativt fastsatte godtgjørelser.

2) Deltakerne i langtidsincentivordningen er forpliktet til å investere nettobeløpet i Statoil aksjer med en bindingstid på tre år.

LTI-elementet oppgis i tildelingsåret.

Medlemmer av konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskap har en LTI ordning som avviker fra modellen som benyttes i morselskapet.

Et nettobeløp tilsvarende årlig bonus benyttes for kjøp av Statoil aksjer.

3) Pensjonskostnad er estimert basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjonsgivende inntekt per 31. desember 2013, som er innregnet i Resultatregnskapet i 2013. Arbeidsgiveravgift er ikke inkludert. Endringen i pensjonskostnaden skyldes i hovedsak endringer i de økonomiske forutsetningene fra 2011 til 2012. Medlemmer i konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskap har en innskuddsbasert pensjonsordning.

4) Økningen i beregnet nåverdi av pensjonsforpliktelsen skyldes i hovedsak endringer i den underliggende mortalitetsforutsetningen.

5) Tove Stuhr Sjøblom var i stillingen som konserndirektør fram til utgangen av januar 2013.

2012	Fast godtgjørelse		Bonus	Natural- ytelser	Skattbar lønn	Ikke skattbar lønn	Estimerte pensjons- kostnader	Beregnet nåverdi av pensjons-forpliktelse
	Fastlønn	LTI						
Lund Helge	7,224	2,050	3,307	681	13,262	537	4,950	37,515
Reitan Torgrim	2,721	640	1,102	113	4,576		666	10,965
Sjøblom Tove Stuhr	2,472	582	723	317	4,094	269	646	14,020
Peter Mellbye 1)	2,575	583	958	243	4,359		1,057	41,485
Bacher Lars Christian 2)	935	65		81	1,081	203	552	10,424
Dodson Timothy	3,151	706	1,215	135	5,207	386	1,081	16,982
Øvrum Margareth	3,570	810	1,205	199	5,784	195	1,127	34,192
Michelsen Øystein	3,372	812	1,009	379	5,572	277	875	26,309
Sætre Eldar	3,417	810	1,005	395	5,627		1,046	32,532
Maloney William	3,851	2,353	2,353	710	9,267	139	602	
Knight John	4,983	3,269	3,269	754	12,275		997	

1) Peter Mellbye fratrådte stillingen som konserndirektør 31 august 2012.

2) Lars Christian Bacher tiltrådte stillingen som konserndirektør 1 september 2012.



STATOIL ASA
POSTBOKS 8500
4035 STAVANGER
NORGE
TELEFON: 51 99 00 00

www.statoil.com