

# 2014

Erklæring om lederlønn  
for Statoils konsernledelse



Statoil



# Erklæring om fastsettelse av lønn og andre ansettelsesbetingelser for Statoils konsernledelse

## Styreleders Innledning

*Statoils belønningspolitikk og betingelser er tett forankret i selskapets verdigrunnlag, personalpolitikk og prestasjonsorienterte rammeverk. Belønningssystemene for ledere skal sikre at vi tiltrekker oss og beholder de rette medarbeiderne – mennesker som presterer, utvikler seg og lærer. Styret legger stor vekt på å tilby selskapets øverste ledelse betingelser som er konkurransedyktige i alle markeder vi opererer i. Godtgjørelsen til lederne skal også virke rettferdig og være i samsvar med det generelle nivået for godtgjørelse i selskapet, og aksjonærenes interesser. Styret må foreta denne avveiningen. Det er vårt ansvar.*

*I denne sammenheng er det både relevant og ønskelig med føringer fra aksjonærene som bidrar til at styret nøye vurderer både økonomiske insentiver og belønningsnivåer, men uten at dette gir flere detaljer og økt kompleksitet. Statoils styre bygger på klare mål for ledelsens godtgjørelse: Transparent. Rettferdig. Konkurransedyktig, men ikke markedsledende.*

*Det er styrets faste overbevisning at belønningssystemene og selskapets belønningspraksis er transparente og at avvik er forklart i henhold til gjeldende retningslinjer og god forretningsskikk.*



Svein Rennemo

Leder av styret og medlem av styrets kompensasjons og lederutviklingsutvalg

Oslo, 10. Mars 2015  
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 2015.

## 1. Belønningspolitikk og belønningskonsept for regnskapsåret 2015

### 1.1. Belønningspolitikk og prinsipper

Selskapets etablerte belønningsprinsipper og konsepter vil i all hovedsak bli videreført i regnskapsåret 2015. Som beskrevet i avsnitt 1.2 er morselskapets generelle pensjonsordning endret. Endringene vil bli iverksatt i 2015.

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

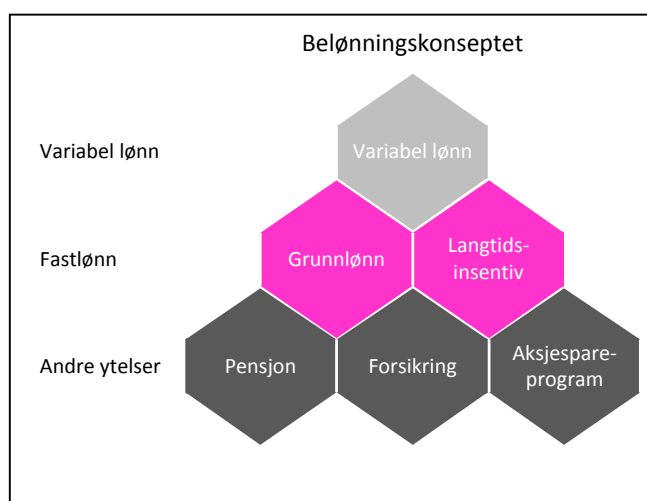
- reflektere vår globale konkurransedyktige markedsstrategi og lokale markedsforhold
- styrke interessefellesskapet mellom selskapets ansatte og dets eiere
- være i samsvar med lovgivning, god eierstyring og selskapsledelse
- være rettferdig, transparent og ikke-diskriminerende
- belønne og anerkjenne 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 ansatt i morselskapet deltar i ordningen.



Figur 1: Statoils viktigste belønningselementer for konsernledelsen

Det eneste variable lønnselementet som benyttes for morselskapets øverste ledelse er en bonusordning med et maksimalt potensial på 50 % av fastlønn. Selskapets system for variabel lønn vil bli videreført i 2015.

Blant øvrige ytelser av betydning for selskapets øverste ledelse inngår den generelle pensjonsordningen, selskapets forsikringsordninger og aksjespareprogram. Statoil har besluttet å innføre en innskuddsbasert ordning som ny generell pensjonsordning. Med unntak av ansatte med inntil 15 år igjen til pensjonsalder eller som har definert ytelsesbasert pensjonsordning inkludert i deres individuelle avtaler, blir alle ansatte overført til den nye ordningen. Ansatte som er unntatt fra overføring beholder den ytelsesbaserte pensjonsordningen.

Det er gjort avvik fra de generelle prinsippene som skisseres nedenfor for to medlemmer av konsernledelsen. Disse avvikene ble implementert 1. januar 2011, som dokumentert i avsnitt 3.1 nedenfor. Disse avvikene er også beskrevet i erklæringer om fastsettelse av lønn og andre ansettelsesbetingelser for Statoils konsernledelse i foregående år.

Ytterligere detaljer om de viktigste elementene i Statoils belønningskonsept for den øverste ledelsen er beskrevet i oversikten nedenfor.

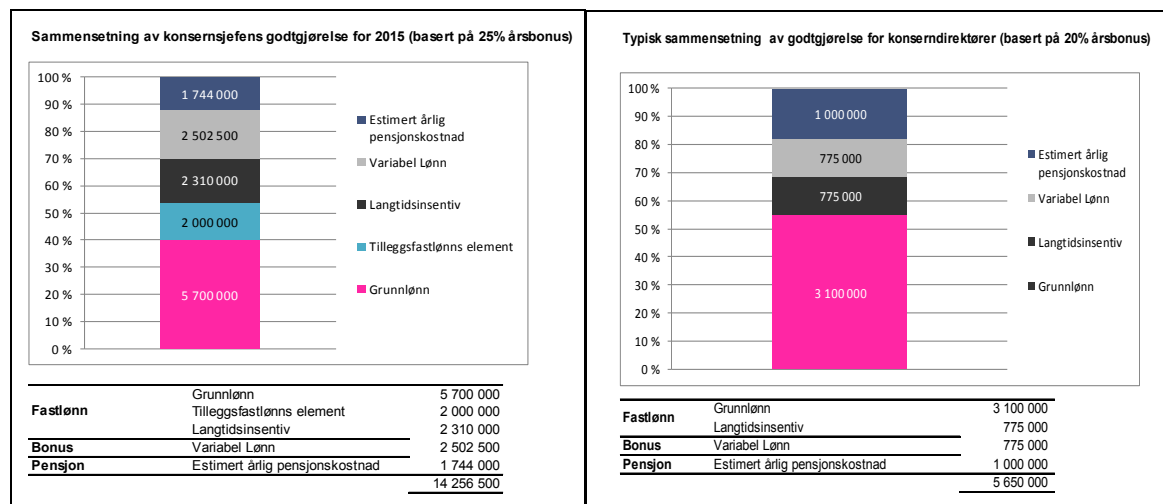
#### Hovedelementer – Statoils lederlønnskonsept

Belønnings-element	Målsetting	Belønningsnivå	Prestasjonskriterier
<b>Grunnlønn</b>	Tiltrekke og beholde høyt presterende medarbeidere gjennom å tilby konkurranse-dyktige men ikke markedsledende betingelser.	Grunnlønnen skal være konkurransedyktig i markedene selskapet opererer i 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.
<b>Langtids-insentiv (LTI)</b>	Styrke interesse-fellesskapet mellom selskapets øverste ledere og våre aksjeeiere samt beholde ansatte i nøkkel-stillinger.	Langtidsinsentivordningen 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 0 nedenfor.	I Statoil ASA er LTI et fastlønnselement. Deltakelse i langtidsinsentivprogrammet og størrelsen på det årlige LTI-elementet reflekterer nivå og tyngde for stillingen og er ikke direkte knyttet til stillings-innehavers prestasjoner.
<b>Variabel lønn</b>	Motivere og belønne deltakere for oppnåelse av leveranse- og atferdsmål.	Konsernsjefen er berettiget en årlig bonus på mellom 0 og 50 % av fastlønn. Målbonus <sup>1</sup> er 25 %.  På tilsvarende måte har konserndirektørene en årlig bonus med utbetaling på mellom 0 og 40 % av fastlønn. Målbonus er 20 %.  Avvik gjeldende for konserndirektører ansatt utenfor morselskapet er forklart i avsnitt 0 nedenfor. Avvikene vil også gjelde i 2015.	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.  Endringer av prestasjonsstyrings-systemet i Statoil vil bli iverksatt for konsernsjefen og konserndirektørene i 2015. Ytterligere detaljer i avsnitt 2.1.
<b>Pensjons og forsikrings-ordninger</b>	Tilby konkurransedyktige betingelser.	Den nye tjenestepensjonsordningen er en innskuddsbasert ordning med et innskuddsnivå på 7 % inntil 7.1 G og 22 % over 7.1 G. Den ytelsesbaserte ordningen beholdes av en skjermet gruppe ansatte. Den ytelsesbaserte ordningen har et pensjonsnivå på 66 prosent av pensjonsgivende inntekt forutsatt 30 års opptjeningstid. Det tas ved beregningen hensyn til antatt pensjon fra Folketrygden. For å få full alderspensjon fra Statoils ytelsesbaserte tjenestepensjonsordning må man være ansatt i selskapet fram til pensjonsalder.	N/A
<b>Aksjespare-program</b>	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.

<sup>1</sup> Målbonus reflekterer fullt tilfredsstillende oppnåelse av mål

### 1.3. Sammensetningen av belønningskonseptet

Diagrammene nedenfor illustrerer forholdet mellom elementene i den samlede belønningspakken for konsernsjef i 2015 og et typisk konserndirektørtilfelle. Konsernsjefens samlede belønningspakke omfatter et fast belønningselement utover grunnlønn og langtidsincentiv, se ytterligere informasjon om konsernsjefens betingelser i avsnitt 1.7.



Figur 2: Illustrert sammensetning av konsernsjefens godtgjørelse for 2015, og et typisk konserndirektørtilfelle.

### 1.4. Pensjons- og forsikringsordninger

De pensjonsordninger for medlemmer av konsernledelsen som er beskrevet nedenfor, inkludert konsernsjef, er supplerende individuelle avtaler til selskapets alminnelige pensjonsordninger.

Konsernsjefen og en 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 pensjongivende 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 har to av Statoils konserndirektører separate avtaler om pensjonsalder ved 65 år og et førtidspensjonsnivå på 66 prosent av pensjongivende 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 pensjongivende inntekt utover 12G er ført i resultatregnskapet og er ikke innbetalt til en egen juridisk enhet.

I tillegg til pensjonsvilkårene som er beskrevet ovenfor, tilbys konserndirektørene ansatt i morselskapet uføre- og etterlattepensjon i henhold til Statoils alminnelige pensjonsordning. Medlemmene av konsernledelsen er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder i Statoil.

En av konserndirektørene som er ansatt utenfor morselskapet har innskuddsbasert ordning med 16 prosent i innskudd i henhold til rammeverket som er etablert i det lokale selskapet vedkommende er ansatt i. Pensjonsinnskuddet innbetales til en egen juridisk enhet.

### **1.5. Sluttvederlagsordninger**

Konsernsjefen og 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.

### **1.7 Ansettelsesvilkår for ny konsernsjef Eldar Sætre**

Med virkning fra 4. februar 2015 utnevnte Statoils styre Eldar Sætre til ny konsernsjef for Statoil, etter at han hadde vært fungerende konsernsjef siden 15. oktober 2014. Konsernsjefens grunnlønn er 5.700.000 kroner, med et ytterligere fastlønnselement på 2.000.000 kroner. Kun grunnlønn inngår i pensjonsgrunnlaget. Konsernsjefen skal delta i en årlig bonusordning der målbonus er 25 %, samt i selskapets langtidsinsentivordning for 2015 med en verdi på 30 % (brutto) av grunnlønn. Pensjonsbetingelsene forblir uendrede i henhold til tidligere etablert pensjonsavtale, som beskrevet i avsnitt 1.4 ovenfor.

## **2. Prestasjonsevaluering og resultater som grunnlag for variabel lønn for 2014**

Regulering av individuell lønn og utbetaling av variabel lønn foretas med utgangspunkt i prestasjonsevalueringer og måloppnåelse som følges opp gjennom 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 2014 var som beskrevet i oversikten nedenfor. Hvert perspektiv er understøttet av omfattende planer og aksjoner.

Strategiske mål		Resultatvurdering for 2014
<b>Mennesker og Organisasjon</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter global kompetanse.	Statoils programmer for organisasjonseffektivisering leverte effektiviseringsgevinster i 2014.
<b>HMS</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter sikkerhet, sikring og bærekraft.	Den positive trenden fortsatte for frekvensen for alvorlige hendelser, som er på sitt laveste nivå noensinne. Der var ingen alvorlige brønn hendelser, mens antall olje- og gasslekkasjer fremdeles er for høyt. Sikringsforbedringsprogrammet iverksettes i henhold til planen. Total CO2-reduisering var bedre enn målsettingen.
<b>Drift</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter stabil og kostnadseffektiv drift, og verdi-drevet teknologiutvikling.	Det var en betydelig bedring av produksjonsregulariteten og produksjonen var over målsettingen. Produksjonskostnad per enhet var innenfor målsettingen om første kvartil målt mot en referansegruppe i industrien. Funnkostnaden per fat økte og var over målsettingen.
<b>Marked</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter tillit fra interessenter, verdikjede-optimalisering og en ressursstrategi fokusert på leting.	Leteresultatene var lavere enn i rekordåret 2013 og lavere enn målsettingen. Selskapet fant 540 millioner fat oljeekvivalenter, og reserveerstatningsraten (RRR) var på omkring 1 %. Resultatene fra nedstrøms-virksomheten var på godt over målsettingen.
<b>Finans</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter avkastning til aksjonærene, finansiell robusthet og kapitaldisiplin	Avkastning til aksjonærene (TSR) var i fjerde kvartil, mens RoACE var i andre kvartil. Begge KPIer er målt mot en referansegruppe i industrien. Effektiviserings og forbedrings programmene som er lansert for å styrke resultatene, er i rute.

#### Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

I sin vurdering av konsernsjefens prestasjoner og dermed hans lønnsjustering og utbetaling av variabel lønn for 2014, har styret lagt vekt på forbedringene innen HMS, en solid leveranse på produksjon, og fremgang for forbedringsprogrammene. Imidlertid var både den relative TSR og RoACE lavere enn målsettingen for 2014, og har påvirket styrets vurdering av prestasjonene.

Eldar Sætre vurderes for sin innsats som konsernsjef i fjerde kvartal 2014, og som konserndirektør for MPR for de første tre kvartalene av 2014.

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.

### 2.1 Endringer av prestasjonsstyringsmodellen

For å øke fokus på leveranser i Statoils prestasjonsstyringssystem og ytterligere styrke koblingen mellom selskapets resultater og individuell belønning, vil endringer av konseptet bli iverksatt for konsernledelsen i 2015.

*Forretningsleveranse*-delen av prestasjonsstyringsmodellen vil bli justert for å øke vektleggingen av faktiske sluttresultater og resultatorienterte parametere. Denne justeringen vil ha direkte innvirkning på ledernes godtgjørelse, ettersom leveranser på disse parameterne vil bli knyttet opp mot deres variable belønning. Imidlertid gjelder fremdeles prinsippet om lik vektlegging av leveranse og atferd (50/50).

### **3. Gjennomføring av belønningspolitikken og prinsippene i 2014**

#### **3.1 Avvik fra myndighetenes retningslinjer om variabel godtgjøring 2014**

To medlemmer av konsernledelsen hadde ordninger for variabel 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) og 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 Endringer i konsernledelsen i 2014**

Med virkning fra 1. januar 2014 overtok Arne Sigve Nylund som konserndirektør for Utvikling og produksjon Norge etter Øystein Michelsen. Etter at konsernsjef Helge Lund fratrådte, konstituerte styret Eldar Sætre som konsernsjef med virkning fra 15. oktober 2014. Tor Martin Anfinnsen ble konstituert som konserndirektør for MPR etter Eldar Sætre.

#### **3.3 Endringer av individuelle betingelser i 2014**

Pensjonsbetingelsene for en av konserndirektørene ansatt utenfor morselskapet ble endret med virkning fra 1. januar 2014. I stedet for deltakelse i datterselskapets til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte pensjonsordning vil konserndirektøren få utbetalt et månedlig kontanttilskudd. Det månedlige kontanttilskuddet vil bli beregnet ut fra 20 % av konserndirektørens grunnlønn (innskuddet datterselskapet ville ha betalt inn til den innskuddsbaserte pensjonsordningen), minus den til enhver tid gjeldende arbeidsgiveravgiften.

Etter konsernsjef Helge Lunds fratredelse ble en sluttavtale inngått. Helge Lunds sluttdato var 9. februar 2015. Helge Lund fikk grunnlønn og andre ytelser fram til denne datoen, og mottok ikke variabel lønn for resultatåret 2014. LTI-ordningen og aksjespareplanen ble avsluttet i henhold til selskapets retningslinjer. Selskapet utstedte en fripolise og rettighetsbrev for hans pensjonsoppsparing i henhold til selskapets retningslinjer.

De individuelle betingelsene for Eldar Sætre som fungerende i stilling som konsernsjef for Statoil ASA (i perioden fra 15. oktober 2014 til 8. februar 2015) omfattet en årlig grunnlønn på 5.700.000 kroner. Videre omfattet de en årlig bonusordning med en målbonus på 25 %, og deltakelse i selskapets 2015 LTI-ordning med en verdi på 30 % (brutto) av grunnlønn. Andre betingelser var uendret.

#### **3.4 Innvirkning av regjeringens reviderte retningslinjer for lederlønn**

Generelt vil regjeringens reviderte retningslinjer ytterligere begrense selskapets fleksibilitet til å tilby selskapets øverste ledelse konkurransedyktige betingelser. I 2015 vil vi gjennomføre en vurdering for å adressere virkningene av de reviderte retningslinjene under behørig hensyntaking til "følg eller forklar"-prinsippet

### **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](http://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](http://www.statoil.com/kompensasjonsutvalget).

## 5 Ytelser til medlemmer av konsernledelsen i 2014 (i tusen kroner)

CEC 2014	Stilling:	CEC periode:	Ansettelseselskap:	Bosted:
Lund Helge	Chief Executive Officer	Til 14 October 2014	Statoil ASA	Norge
Sætre Eldar	Acting Chief Executive Officer	Fra 15 October 2014	Statoil ASA	Norge
Sætre Eldar	Executive vice president Marketing, Processing & Renewable Energy	Til 14 October 2014	Statoil ASA	Norge
Tor Martin Anfinnsen	Acting executive vice president Marketing, Processing & Renewable Energy	Fra 15 October 2014	Statoil ASA	Norge
Reitan Torgir	Chief Financial Officer	Hele året	Statoil ASA	Norge
Bacher Lars Christian	Executive vice president Development & Production International	Hele året	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
Nylund Arne Sigve	Executive vice president Development & Production Norway	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 Company	UK

### Ytelser til ledende ansatte i 2014 (i tusen kroner) 1)

Medlemmer av konsernledelsen	Fast godtgjørelse		Bonus 7)	Skattepliktige naturalytelser	Skattbar lønn	Ikke skattepliktige naturalytelser	Estimert pensjonskostnad 8)	Nåverdi av pensjonsforpliktelse 4), 9), 10)
	Fast lønn 3)	LTI 4), 6)						
Lund Helge 4), 5), 9)	5 640	2 165	0	249	8 054	199	6 008	73 944
Reitan Torgir 9)	3 283	761	1 066	126	5 237	0	879	16 339
Bacher Lars Christian 9)	3 256	739	1 034	363	5 393	428	685	15 879
Dodson Timothy	3 496	803	1 124	175	5 597	313	1 343	32 689
Øvrum Margareth	3 779	867	1 457	250	6 352	98	1 349	48 701
Nylund Arne Sigve 5)	2 984	725	1 421	108	5 239	0	773	26 646
Sætre Eldar - CEO 5)	1 370	0	689	35	2 094	0	989	46 769
Sætre Eldar - MPR	2 685	858	901	143	4 588	0	0	0
Anfinnsen Tor Martin 5)	817	0	239	90	1 147	0	234	22 196
Maloney William 2), 8)	4 333	2 167	2 167	960	9 627	166	713	0
Knight John 2), 3)	7 132	2 845	2 845	1 133	13 955	0	0	0

Betalt vederlag til tidligere administrerende direktør Helge Lund, i forbindelse med avslutning av hans ansettelsesforhold, beløper seg til 1,8 millioner kroner.

- Alle beløp i tabellen for 2014 og 2013 er presentert basert på opptjente ytelser, i samsvar med uttalelsen fra Finanstilsynet i desember 2014. Dette er en endring i rapportering av godtgjørelse i forhold til tidligere år.
- William Maloney og John Knight sin godtgjørelse utbetales i lokal valuta, henholdsvis amerikanske dollar og britiske pund. Beløpene i tabellen er presentert i norske kroner basert på gjennomsnittlige valutakurser i 2014. Endringen i valutakurser i løpet av året, som styrking av dollar og pund mot norske kroner, påvirker utviklingen fra 2013 til 2014.
- Fast lønn består av grunnlønn, feriepenger og andre administrativt fastsatte godtgjørelser. Beløpene er presentert basert på opptjente ytelser. John Knight sin fastlønn inkluderer også et kontantvederlag som erstatter hans tidligere innskuddspensjon i 2014.
- Helge Lund sa opp sin stilling som administrerende direktør i Statoil 15. oktober 2014. Nåverdi av pensjonsforpliktelse i tabellen ovenfor, representerer forventet nåverdi av hans pensjonsforpliktelse per 31. desember 2014. Økningen i forventet nåverdi av pensjonsforpliktsen skyldes endringer i aktuarmessige forutsetninger. I henhold til selskapets prinsipper i langtidsinsentivordningen, anses oppsigelse i bindingstiden til aksjene, som manglende oppfyllelse av den ansattes forpliktelser i insentivordningen. I forbindelse med Helge Lunds oppsigelse, er han forpliktet til å betale tilbake totalt 5,1 millioner kroner til Statoil, beregnet basert på verdien av bundede aksjer kjøpt i LTI-programmet.
- Etterfulgt av Helge Lunds oppsigelse, inntok Eldar Sætre rollen som fungerende administrerende direktør med umiddelbar effekt 15. oktober 2014, og Tor Martin Anfinnsen erstattet Eldar Sætre som fungerende konserndirektør for MPR. Arne Sigve Nylund erstattet Øystein Michelsen fra januar 2014.
- I langtidsinsentivordningen (LTI ordning) ligger en forpliktelse til å investere nettobeløpet i Statoilaksjer. Deltagerne er videre forpliktet til å beholde aksjene i en periode på tre år. LTI-elementet oppgis i tildelingsåret. Medlemmer i konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskap har en annen

LTI-ordning som avviker fra modellen som er benyttet i morselskapet. Et nettobeløp tilsvarende årlig bonus benyttes for kjøp av Statoilaksjer, og beløpene er presentert basert på opptjente ytelser.

- 7) Bonus inkluderer feriepenger og er presentert basert på opptjente ytelser.
- 8) Estimert pensjonskostnad er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjonsgivende inntekt per 31. desember 2013, og er innregnet i Resultatregnskapet i 2014. Arbeidsgiveravgift er ikke inkludert. William Maloney er ansatt i et utenlandsk datterselskap og hans pensjonskostnad reflekterer betalinger i selskapets innskuddsordning i 2014.
- 9) Torgir Reitan og Lars Christian Bacher vil bli overført til en innskuddsbasert ordning fra 1. april 2015, og nåverdi av pensjonsforpliktelse per 31. desember 2014 reflekterer denne endringen. Nåverdi av pensjonsforpliktelse for Helge Lund, Torgir Reitan og Lars Christian Bacher er basert på estimert verdi av fripolser og rettighetsbrev som skal utstedes i 2015, i forbindelse med Helge Lunds oppsigelse og termineringen av Torgir Reitan og Lars Christian Bachers ytelsesbaserte pensjonsordning. Nåverdi av pensjonsforpliktelse for resten av medlemmene i konsernledelsen ansatt i Statoil ASA er presentert med ytelsesbasert pensjonsforpliktelse.
- 10) Økningen i nåverdi av pensjonsforpliktelse til konsernmedlemmene som ikke er nevnt i fotnote 9), er basert på endringer i aktuarmessige forutsetninger.

#### Ytelser til ledende ansatte i 2013 (i tusen kroner) 1)

Medlemmer av konsernledelsen	Fast godtgjørelse		Bonus 6)	Skattepliktige naturalytelser	Skattbar lønn	Ikke skattepliktige naturalytelser	Estimert pensjonskostnad 4), 7)	Nåverdi av pensjonsforpliktelse 4)
	Fast lønn 3)	LTI 5)						
Lund Helge 4)	7 234	2 112	3 677	669	13 692	503	5 413	56 362
Reitan Torgir	3 012	689	1 255	133	5 090	-	627	16 257
Sjøblom Tove Stühr 8)	194	-	-	16	210	16	684	18 870
Bacher Lars Christian	3 188	671	1 015	366	5 240	427	711	15 425
Dodson Timothy	3 321	750	1 553	139	5 763	318	972	24 792
Øvrum Margareth	3 627	840	1 448	194	6 110	108	1 103	43 166
Michelsen Øystein	3 419	838	-	334	4 591	191	834	35 993
Sætre Eldar	3 422	838	1 195	367	5 823	-	1 003	42 360
Maloney William 2)	4 101	2 352	2 352	786	9 590	159	627	-
Knight John 2)	5 170	3 065	3 065	753	12 053	-	1 034	-

- 1) Alle beløp i tabellen for 2014 og 2013 er presentert basert på opptjente ytelser, i samsvar med uttalelsen fra Finanstilsynet i desember 2014. Dette er en endring i rapportering av godtgjørelse i forhold til tidligere år.
- 2) William Maloney og John Knight sin godtgjørelse utbetales i lokal valuta, henholdsvis amerikanske dollar og britiske pund. Beløpene i tabellen er presentert i norske kroner basert på gjennomsnittlige valutakurser i 2013.
- 3) Fast lønn består av grunnlønn, feriepenger og andre administrativt fastsatte godtgjørelser. Beløpene er presentert basert på opptjente ytelser og er forskjellig fra hva som har vært rapportert tidligere år.
- 4) Estimert pensjonskostnad og Nåverdi av pensjonsforpliktelse for Helge Lund er endret i forhold til tidligere års estimer, basert på en oppdatert regnskapsmessig vurdering relatert til profilen på hans eksisterende pensjonsplan.
- 5) I langtidsinsentivordningen (LTI ordning) ligger en forpliktelse til å investere nettobeløpet i Statoilaksjer. Deltagerne er videre forpliktet til å beholde aksjene i en periode på tre år. LTI-elementet oppgis i tildelingsåret. Medlemmer i konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskap, har en annen LTI-ordning som avviker fra modellen som er benyttet i morselskapet. Et nettobeløp tilsvarende årlig bonus benyttes for kjøp av Statoilaksjer, og beløpene er presentert basert på opptjente ytelser og er forskjellig fra hva som har vært rapportert tidligere år.
- 6) Beløpene for Bonus for 2013 er presentert basert på opptjente ytelser og inkluderer feriepenger og er forskjellig fra tidligere perioders rapportering.
- 7) Estimert pensjonskostnad er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjonsgivende inntekt per 31. desember 2012, og er innregnet i Resultatregnskapet i 2013. Arbeidsgiveravgift er ikke inkludert. Medlemmer av konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskap har en innskuddsbasert pensjonsordning.
- 8) Tove Stühr Sjøblom gikk ut av konsernledelsen 1. februar 2013





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

[www.statoil.com](http://www.statoil.com)