



# 2015

Erklæring om lederlønn  
for Statoils konsernledelse



Statoil



# Erklæring om fastsettelse av lønn og andre godtgjørelser 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, lærer, tilpasser seg og handler. Styret legger stor vekt på å tilby selskapets øverste ledelse betingelser som er konkurransedyktige, men ikke markedsledende, i de 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.*

*For 2016 er det iverksatt en rekke endringer i belønningskonseptet for konsernledelsen. Noen av endringene er iverksatt for å samsvare med myndighetenes reviderte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte med virkning fra 13. februar 2015. I tillegg har selskapet gjennomført forbedringer for å styrke forbindelsen mellom belønning til konsernledelsen og selskapets samlede prestasjoner og resultater.*

*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.*



Øystein Løseth

Leder av styret og medlem av styrets  
kompensasjons- og lederutviklingsutvalg

Trondheim, 9. mars 2016

Øystein Løseth

I henhold til Allmennaksjeloven § 6-16 a, vil styret legge frem følgende erklæring vedrørende belønning av Statoils konsernledelse på den ordinære generalforsamlingen i 2016.

## **1. Belønningspolitikk og belønningskonsept for regnskapsåret 2016**

### **1.1. Belønningspolitikk og prinsipper**

Styret besluttet i 2015 å innføre flere nye elementer i selskapets belønningskonsept for konsernledelsen. Myndighetenes reviderte retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte av 13. februar 2015 («myndighetenes retningslinjer fra 2015») innebar justeringer som hadde innvirkning på belønningskonseptet for konsernledelsen. Endringer i pensjonssystemet og langtidsinsentivordningen er gjennomført for å følge myndighetenes retningslinjer fra 2015 for fastsettelse av lønn for ledende ansatte. I tillegg har selskapet gjennomført forbedringer for å styrke sammenhengen mellom belønning til konsernledelsen og selskapets samlede prestasjoner og resultater.

Endringene omfatter

- en grense for pensjonsytelser ved maksgrensen for skattefaviserte kollektive pensjonsordninger i Norge (for tiden 12 G<sup>1</sup>)
- justering i langtidsinsentivordningen (LTI)
- en resultatmodifikator
- en terskelverdi for variabel lønn

Disse endringene beskrives i punkt 1.2–1.5 nedenfor.

Resultatmodifikatoren er underlagt godkjenning av generalforsamlingen for 2016, jf. punkt 6.

Foruten dette, vil selskapets etablerte belønningsprinsipper og konsepter som beskrevet i tidligere års erklæring om fastsettelse av lønn og andre godtgjørelser for Statoils konsernledelse, bli videreført i regnskapsåret 2016.

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 «hva» vi leverer og «hvordan» vi leverer
- differensiere basert på ansvar og prestasjoner
- belønne både kort- og langsiktige bidrag og resultater.

### **1.2. Grense for pensjonsytelser ved maksgrensen for skattefaviserte kollektive pensjonsordninger i Norge**

I Stortingsmelding nr. 27 (2013–2014) kunngjorde regjeringen endringer med hensyn til pensjonsytelser i selskaper der staten er majoritetseier. Staten skulle ikke lenger støtte pensjonsytelser over 12 G. Denne endringen blir gjort gjeldende i myndighetenes reviderte retningslinjer fra 2015 om fastsettelse av lønn og andre godtgjørelser til ledende ansatte. For å følge myndighetenes retningslinjer fra 2015 har Statoil innført en grense ved 12 G for pensjonsytelser for nye medlemmer i konsernledelsen, som er utnevnt etter at myndighetenes retningslinjer fra 2015 trådte i kraft.

---

<sup>1</sup> Grunnbeløpet i Folketrygden, som i dag er på 90.068 kroner.

I stedet for pensjonsytelser for inntekter over 12 G vil nye interne medlemmer av konsernledelsen være berettiget for en kompensasjon. Kompensasjonsnivået vil avhenge av kandidatens pensjonsbetingelser og grunnlønn og vil være i området mellom 15 og 20 % av vedkommendes grunnlønn.

### **1.3. Justeringer i langtidsinsentivordningen i Statoil ASA**

I myndighetenes retningslinjer fra 2015 defineres langtidsinsentivordningen (LTI) som variabel lønn. Tidligere var dette en del av fastlønnen og inkludert i grunnlaget for beregning av deltakernes variable lønn. Denne praksisen vil opphøre med virkning fra opptjeningsåret 2016. LTI-ordningen som variabel lønn skal maksimalt utgjøre 30 % av deltagerens fastlønn, jf. punkt 1.6 nedenfor.

### **1.4. Terskelverdi**

Styret har besluttet å inkludere en terskelverdi i belønningskonseptet som en forutsetning for utbetaling av variabel lønn og årlige tildelinger i langtidsinsentivordninger. Terskelverdien vil få effekt for LTI tildeling i 2016, med mindre forpliktelser i individuelle avtaler står i veien for dette. Terskelverdi vil være gjeldende for årlig variabel lønn fra opptjeningsår 2016 med effekt for utbetaling i 2017 og fremover. Terskelverdien er basert på Statoil-konsernets justerte driftsresultat etter skatt for hele året, og det er et krav at resultatet minst skal være 2 milliarder dollar før utbetalinger kan skje. Resultat mellom 2 og 3,3 milliarder dollar medfører en reduksjon av bonusutbetalingene på 50 %. Er resultatet over 3,3 milliarder dollar, er terskelverdien oppnådd og utbetalinger av variabel lønn påvirkes ikke. Før terskelverdien anvendes skal en vurdering av selskapets samlede prestasjoner knyttet til resultatene for justert resultat gjennomføres av styret på grunnlag av anbefalinger fra styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg.

### **1.5. Resultatmodifikator**

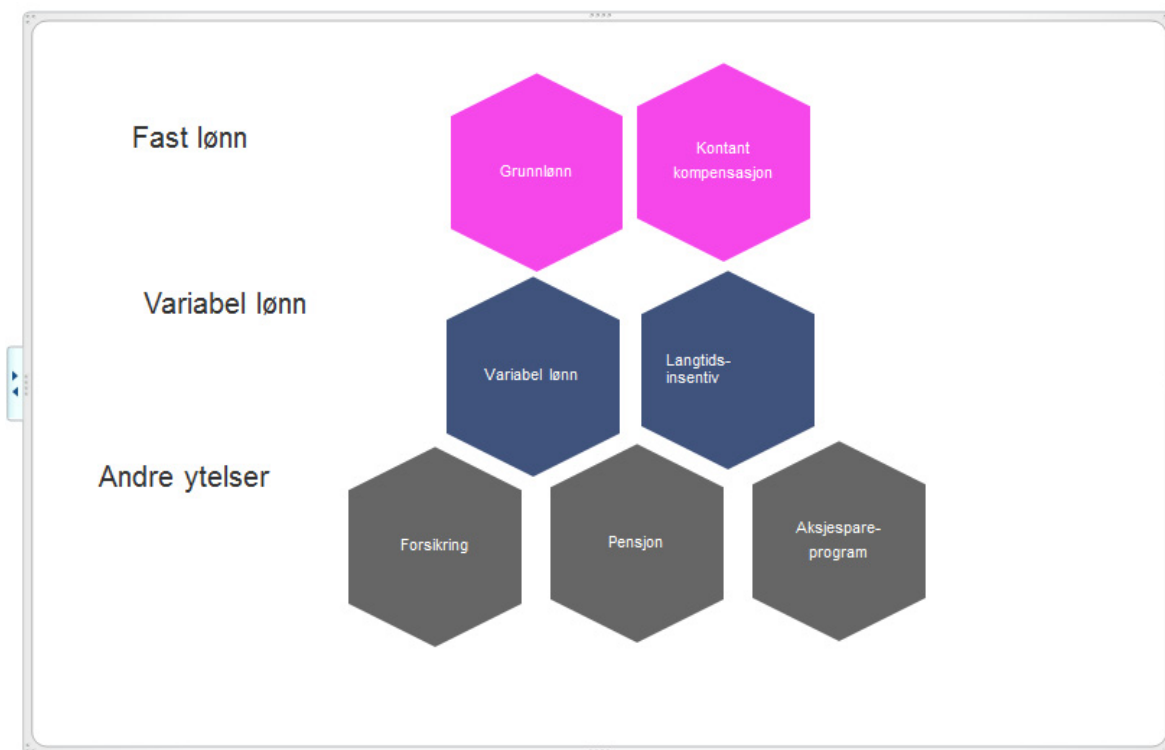
Under forutsetning av godkjenning av generalforsamlingen i 2016 introduseres en resultatmodifikator for selskapets variable lønnsordninger fra 2016 med etterfølgende virkning på utbetaling av variabel lønn fra 2017 og fremover. Resultatmodifikatoren avgjør andelen av bonusfaktoren som skal utbetales, innenfor et område på 50–150 %. Selskapsprestasjon vurderes mot to likeveiende faktorer: relativ avkastning til aksjonærene (TSR) og relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE).

Resultatmodifikatoren for selskapet beskrives nærmere i punkt 6 nedenfor, som et grunnlag for godkjenning av generalforsamlingen i 2016.

### **1.6. Belønningskonseptet for konsernledelsen**

Statoils belønningskonsept for konsernledelsen består av følgende hovedelementer:

- Fastlønn (grunnlønn) og eventuell kontantkompensasjon
- Variabel lønn (årlig variabel lønn, AVP, og langtidsintensivordning, LTI)
- Andre ytelser (i første rekke pensjon, forsikring og aksjespareprogram)



Figur 1: Statoils viktigste belønningselementer for konsernledelsen

Fastlønn består av grunnlønn og eventuelt av en kontantkompensasjon. Kontantkompensasjonen kommer i stedet for pensjonsytelse over 12 G, som beskrevet i punkt 1.2 over, eller som fastlønn for å være konkurransedyktig i markedet.

De variable belønningselementene for konserndirektørene i morselskapet er følgende:

- Variabel lønns ordning, som maksimalt kan utgjøre 50 % av fastlønnen.
- LTI-ordning, som maksimalt kan utgjøre 30 % av fastlønn. LTI-tildelingsnivået differensieres i henhold til stillingsnivå. Forpliktelsen til å investere netto LTI-beløp i Statoil-aksjer og bindingstiden på tre år opprettholdes.

Den variable lønnen er underlagt resultatmodifikatoren, jf. punkt 1.5 ovenfor og punkt 6. Uavhengig av resultatene for resultatmodifikatoren, skal den variable lønnen maksimalt utgjøre 50 % av fastlønnen.

Blant øvrige ytelser av betydning for selskapets øverste ledelse inngår den generelle pensjonsordningen, selskapets forsikringsordninger og aksjespareprogram. I 2015 innførte Statoil en innskuddsbasert ordning som selskapets nye generelle pensjonsordning. Med unntak av ansatte som per 31. desember 2014 hadde inntil 15 år igjen til ordinær pensjonsalder, er alle ansatte overført til den nye ordningen. De ansatte som er unntatt ordningen, beholder den ytelsesbaserte ordningen.

Det er gjort avvik fra de generelle prinsippene som skisseres nedenfor for et nåværende og et tidligere medlem av konsernledelsen. Disse avvikene ble innført 1. januar 2011, som dokumentert i avsnitt 3.1 nedenfor. Disse avvikene er også beskrevet i erklæring om lederlønn 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

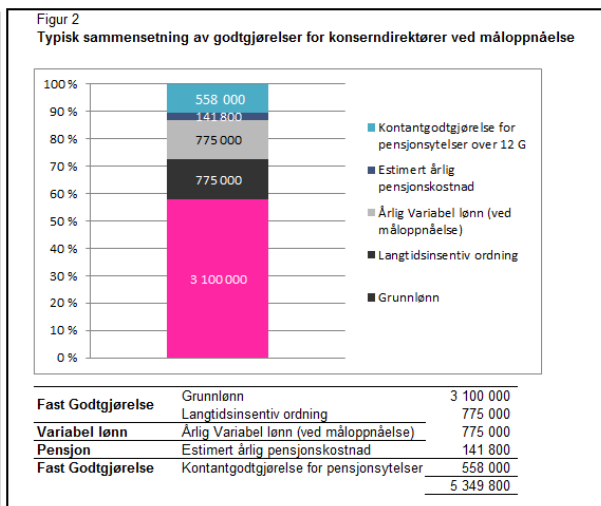
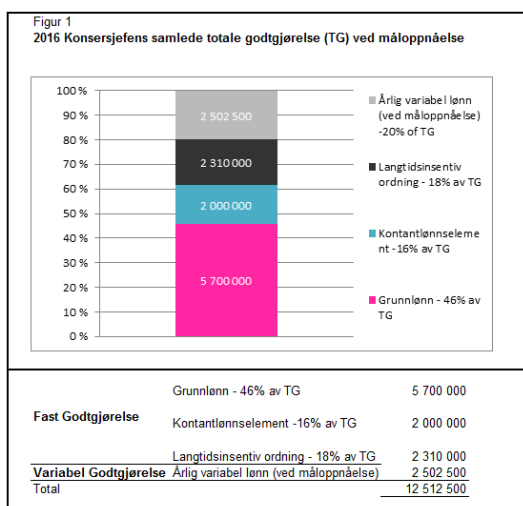
Belønnings-element	Målsetting	Belønningsnivå	Prestasjonskriterier
<b>Grunnlønn</b>	Tiltrekke og beholde høyt presterende medarbeidere gjennom å tilby konkurranse-dyktige men ikke markedsledende betingelser.	Grunnlønnen skal være konkurransedyktig i markedene selskapet opererer i og skal reflektere den enkeltes ansvar og prestasjoner.	Prestasjonsvurderingen er basert på oppnåelse av forhåndsdefinerte mål, se "Variabel lønn" nedenfor. Grunnlønnen er vanligvis 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, og den kan maksimalt utgjøre 30 % av fastlønnen. 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. Terskelprinsippene gjelder for den årlige tildelingen.	I Statoil ASA er LTI et variabelt belønningselement. 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 forretningsmål og for hvordan resultatene leveres. Sikre forbindelsen mellom individuell variabel lønn og selskapets samlede økonomiske prestasjon.	Medlemmer av konsernledelsen er berettiget til en variabel lønn på 0–50 % av fastlønnen. Målbonus <sup>2</sup> er 25 %.  Avvik gjeldende for medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor morselskapet er forklart i avsnitt 3.1 nedenfor. Avvik vil i 2016 gjelde for én konserndirektør, som er ansatt av Statoil Global Employment Company Ltd. i London.  Terskelverdi prinsippene og resultatmodifikatoren (med forbehold om at forslaget godkjennes av generalforsamlingen) vil gjelde.	Oppnåelse av årlige leveransemål (hvordan og hva som skal leveres) innrettet mot å skape langvarig og bærekraftig verdi for aksjonærene.  Vurderingen av mål knyttet til utvalgte KPI-er fra den balanserte måltavlen vil påvirke den variable lønnen til medlemmene av konsernledelsen
<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.  For nye interne medlemmer av konsernledelsen er det fastsatt en grense for pensjonsytelser ved 12 G.	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.

### 1.7. Grunnlønn og belønningssammensetning 2016

På grunn av utfordringene vi står overfor i vår industri, med fallende olje- og gasspriser, fallende marginer og et kostnadsnivå som ikke er bærekraftig, blir det iverksatt lønnsstopp for medlemmene av konsernledelsen og andre i ledende stillinger i 2016.

Diagrammene nedenfor illustrerer forholdet mellom elementene i den samlede belønningspakken for konsernsjefen i 2016 og et typisk konserndirektørtilfelle. Konsernsjefens samlede belønningspakke omfatter et fast belønningselement utover grunnlønn, sammenlignet med konserndirektørene. Konserndirektørenes belønningspakke omfatter, når det er aktuelt, en kontantkompensasjon i stedet for pensjonsytelse over 12 G, på grunn av grensen som er satt, jf. punkt 1.2 over. Se punkt 1.11 for ytterlige opplysninger om betingelsene for konsernsjefen.

<sup>2</sup> Målbonus reflekterer fullt tilfredsstillende oppnåelse av mål



Figur 1: Illustrert sammensetning av konsernsjefens godtgjørelse for 2016. Konsernsjefen hadde opptjent full pensjon per 31. desember 2014.

Figur 2: Viser et typisk konserndirektørtilfelle i Statoil med en grense for pensjonsytelser.

## 1.8. Pensjons- og forsikringsordninger

Konserndirektørene omfattes av den generelle pensjonsordningen i Statoil ASA. Konsernsjefen og tre konserndirektører har individuelle avtaler om tidligpensjon med selskapet.

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.

Som beskrevet i punkt 1.2 ble det innført en grense for pensjonsytelser ved inntekt over 12 G for nye medlemmer av konsernledelsen. Grensen gjelder for fire konserndirektører, som ble utnevnt etter 13. februar 2015.

Medlemmer av konsernledelsen som ble utnevnt før 13. februar 2015 opprettholder pensjonsytelsen over 12 G på grunnlag av forpliktelser i inngåtte avtaler.

Pensjonsopptjening for pensjongivende inntekt utover 12 G 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.

### **1.9. 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 konsernsjefen 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.

### **1.10. 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.

### **1.11. Ansettelsesvilkår for 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. I tillegg er konsernsjefen berettiget et ekstra fastlønnselement på 2.000.000 kroner, som ikke er inkludert i den pensjonsgivende inntekten.

Konsernsjefen skal delta i en årlig bonusordning der målbonus er 25 % (maksimalt 50 %), samt i selskapets langtidssentivordning for 2016 med en verdi på 30 % (brutto) av grunnlønn. Pensjonsbetingelsene forblir uendrede i henhold til tidligere etablert pensjonsavtale, som beskrevet i avsnitt 1.8 ovenfor.

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

### **2.1. Prestasjonsvurdering og resultater som grunnlag for variabel lønn for 2015**

Regulering av individuell lønn og utbetaling av variabel lønn foretas med utgangspunkt i prestasjonsevalueringer og måloppnåelse som følges opp gjennom selskapets prestasjonsstyringssystem.

Prestasjonsmålene evalueres i to dimensjoner; «Hva» vi leverer, og «Hvordan» vi leverer. Mål for «Hvordan» vi leverer, er basert på våre kjerneverdier og ledelsesprinsipper og omfatter atferden som kreves og forventes for å oppnå leveransemålene.

«Hva» vi leverer (forretningsleveranse), defineres i selskapets rammeverk for prestasjonsstyring «Ambisjon til handling», som omfatter strategiske mål, KPI-er og aksjoner for hvert av de fem perspektivene: Sikkerhet, sikring og bærekraft, Mennesker og ledelse, Drift, Marked og Resultat. 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 2015 var som beskrevet i oversikten nedenfor. Hvert perspektiv er understøttet av omfattende planer og aksjoner. Det er bare resultat-KPI-er som vil påvirke den variable lønnen til medlemmene av konsernledelsen.

Strategiske mål		Resultatvurdering for 2015
<b>Sikkerhet, sikring og bærekraft</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter sikring og bærekraft (Sikkerhet – se Resultat-perspektivet nedenfor).	Det var ingen alvorlige brønnhendelser, mens antallet olje- og gasslekkasjer var høyere enn målsettingen. Den samlede CO2-reduksjonen var bedre enn målsettingen, og framtidige ambisjoner er satt enda høyere.
<b>Mennesker og ledelse</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter høyt presterende ledere og team samt global og kostnadseffektiv kompetanse.	Ansattengasjement økte fra 2014 – i en tid med omfattende programmer for organisasjonseffektivisering. Lederskapfornyselsen i hele organisasjonen var bedre enn målsettingen.
<b>Drift</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter pålitelig og kostnadseffektiv drift samt verdidrevet teknologiutvikling.	Produksjonen endte godt over målsettingen, noe som delvis ble drevet frem av kontinuerlige forbedringer av produksjonseffektiviteten og optimalisert gassproduksjon fra våre fleksible gassfelt. Produksjonskostnaden per enhet er nå den laveste målt mot en referansegruppe i industrien. Funnkostnaden økte på grunn av lavere leteresultater enn forventet.
<b>Marked</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter tillit fra interessenter, optimalisering av verdikjeden og prosjekt- og porteføljestyling.	Den organiske reserveerstatningsraten (RRR) endte noe under målet på 1, mens total reserveerstatningsraten (RRR) var godt under grunnet diverse salg og et antall utsatte prosjekter for å opprettholde økonomisk fleksibilitet og styrke lønnsomheten i prosjekter. Kostnadseffektiviteten i prosjekter, målt mot referansegruppen, ble stadig bedre.
<b>Resultat</b>	Strategiske mål og aksjoner omfatter avkastning til aksjonærene, finansiell robusthet, verdiskaping fra leting, kostnads- og kapitaldisiplin og, for 2015, også sikkerhet.	Den relative avkastningen til aksjonærene (TSR) bedret seg og endte på 6. plass målt mot en referansegruppe på 12 i industrien. Relativ RoACE endte også som 6 plass. men falt som følge av høy eksponering mot oppstrømsmarginer. Kapitalinvesteringer endte godt under opprinnelige anslåtte nivåer. Programmet for forbedring av kontantstrømmen leverte godt over målsettingen. Frekvensen for alvorlige hendelser på 0,6 var uendret fra 2014

#### Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

I sin vurdering av konsernsjefens prestasjoner og dermed fastsettelsen av lønn og variabel lønn for 2015 har styret lagt vekt på solid leveranse med hensyn til programmet for bedre kontantstrøm, reduksjoner i kapitalinvesteringer og TSR. Frekvensen for alvorlige hendelser fortsetter også å forbedre seg fra 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 knyttet både til «Hva»- og «Hvordan»-dimensjonene, 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.

## **2.2. KPI-er for konsernsjefen for 2016**

Konsernsjefens variable lønn for 2016 og økning av grunnlønn fra 1 januar 2017 baseres på vurdering av leveranse resultatene for følgende KPI-er:

Sikkerhet, sikring og bærekraft

- frekvens for alvorlige hendelser (faktisk)
- CO2-intensitet for oppstrømsporteføljen

Marked

- Kapitalinvesteringer

Resultater

- relativ avkastning for aksjonærene
- relativ RoACE
- forbedringsprogram for kontantstrøm

## **3. Gjennomføring av belønningspolitikken og prinsippene i 2015**

### **3.1. Avvik fra myndighetenes retningslinjer om variabel godtgjøring 2015**

To medlemmer av konsernledelsen hadde i 2015 ordninger for variabel lønn som avvek fra beskrivelsen i punkt 1.6 ovenfor. Én av direktørene var ansatt av Statoil Gulf Services LLC i Houston og sluttet i stilling som konserndirektør 31. juli 2015. Han var berettiget en ordning med en maksimumsgrense på 100 % for både AVP og LTI. Den andre er fortsatt ansatt i Statoil Global Employment Company Ltd. i London. Han har en variabel lønnsordning som innbefatter en ramme på 75 % av grunnlønnen for hver av belønningselementene (variabel lønn og LTI) og ordningen er prestasjonsbasert. Kontrakten hans omfatter også en bestemmelse 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 2015**

I tillegg til utnevnelsen av Eldar Sætre som konsernsjef er det gjennomført flere endringer i organisasjonsstrukturen og i sammensetningen av konsernledelsen. En ny stab- og støttefunksjon, chief operating officer (COO), ble opprettet den 1. april 2015, og Anders Opedal ble utnevnt som konserndirektør og COO.

Nye energiløsninger (NES) ble opprettet som et nytt forretningsområde den 1. juni 2015 med Irene Rummelhoff som konserndirektør. Jens Økland ble utnevnt til konserndirektør for Markedsføring, Midtstrøm og prosessering (MMP) fra 1. juni 2015 etter Tor Martin Anfinnsens fungerende periode.

William Maloney, konserndirektør for Development and Production North America (DPNA), gikk av som konserndirektør 31. juli 2015. En justering i DPNA-organisasjonen er gjennomført, og navnet til dette forretningsområdet er endret til Development and Production USA (DPUSA)<sup>3</sup>. Torgrim Reitan overtok ansvaret som konserndirektør i DPUSA fra 1. august 2015. Hans Jakob Hegge etterfulgte Torgrim Reitan som CFO fra 1. august 2015.

### **3.3. Endringer av individuelle betingelser i 2015**

Etter tidligere 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. Han mottok ikke variabel lønn for resultatåret 2014. LTI-ordningen og aksjespareprogrammet ble avsluttet i henhold til selskapets retningslinjer, og Helge Lund tilbakebetalte et beløp på 5.033.491 kroner til Statoil ASA, i henhold til LTI-avtalen. Selskapet utstedte en fripolise og rettighetsbrev for pensjonsoppsparingen hans, i henhold til selskapets retningslinjer.

## **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](http://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).

---

<sup>3</sup> Overføring av ansvaret for selskapets virksomhet i Canada fra Development and Production North America (DPNA) til Development and Production International (DPI)

## 5. Ytelser til medlemmer av konsernledelsen i 2015 (i tusen kroner)

CEC 2015	Stilling;	CEC periode:	Ansettelseselskap:	Bosted:
Sætre Eldar	Chief Executive Officer	Full year	Statoil ASA	Norway
Hegge Hans Jakob	Chief Financial Officer	From 1 August 2015	Statoil ASA	Norway
Reitan Torgrim	Chief Financial Officer	Until 31 July 2015	Statoil ASA	Norway
Reitan Torgrim	Executive vice president Development & Production USA	From 1 August 2015	Statoil ASA	Norway
Bacher Lars Christian	Executive vice president Development & Production International	Full year	Statoil ASA	Norway
Dodson Timothy	Executive vice president Exploration	Full year	Statoil ASA	Norway
Øvrum Margareth	Executive vice president Technology, Projects & Drilling	Full year	Statoil ASA	Norway
Nylund Arne Sigve	Executive vice president Development & Production Norway	Full year	Statoil ASA	Norway
Økland Jens	Executive vice president Marketing, Midstream and Processing	From 1 June 2015	Statoil ASA	Norway
Anfinnsen Tor Martin	Executive vice president Marketing, Processing & Renewable Energy	Until 31 May 2015	Statoil ASA	Norway
Rummelhoff Irene	Executive vice president New Energy Solution	From 1 June 2015	Statoil ASA	Norway
Opedal Anders	Chief Operating Officer	From 1 April 2015	Statoil ASA	Norway
Maloney William	Executive vice president Development & Production North America	Until 31 July 2015	Statoil Gulf Services	USA
Knight John	Executive vice president Global Strategy & Business Development	Full year	Statoil Global Employment Company	UK

Medlemmer av Konsernledelsen i 2015 (tall i tusen kroner) <sup>1)</sup>	Fast godtgjørelse			Andre skattepliktige ytelser	Skattbar lønn	Ikke skattepliktige naturalytelser	Estimert pensjons- kostnad <sup>4)</sup>	Nåverdi av pensjons- forpliktelse <sup>1), 5)</sup>
	Fast lønn <sup>2)</sup>	Kontantgodt gjørelse <sup>3)</sup>	LTI <sup>4)</sup>					
Eldar Sætre <sup>1), 11)</sup>	7,748	0	2,492	3,504	421	14,165	0	79,699
Hans Jakob Hegge <sup>1)</sup>	1,349	44	302	324	7	2,025	0	273
Torgrim Reitan <sup>1), 12)</sup>	1,881	0	0	1,022	337	3,239	0	979
Torgrim Reitan - CFO <sup>1)</sup>	1,890	0	761	0	117	2,769	0	0
Lars Christian Bacher	3,266	0	739	843	377	5,226	437	872
Timothy Dodson	3,695	0	803	789	148	5,435	321	1,109
Margareth Øvrum	3,805	0	867	1,241	152	6,066	127	0
Arne Sigve Nylund	3,345	0	725	1,352	146	5,568	0	833
Jens Økland <sup>1)</sup>	1,684	41	394	526	11	2,655	0	354
Tor Martin Anfinnsen <sup>1)</sup>	1,298	0	281	584	104	2,266	0	390
Irene Rummelhoff <sup>1)</sup>	1,563	38	365	395	11	2,371	0	386
Anders Opedal <sup>1)</sup>	2,323	44	544	761	11	3,682	0	547
William Maloney <sup>1), 13)</sup>	3,933	0	4,625	4,625	1,226	14,410	138	698
John Knight <sup>1), 14)</sup>	8,695	0	3,468	3,468	1,231	16,863	0	0



- 1) Alle beløp i tabellen er presentert basert på opptjente ytelser.
- 2) Fast lønn består av grunnlønn, feriepenger og andre administrativt fastsatte godtgjørelser. John Knights fastlønn inkluderer også et kontantvederlag som erstatter hans tidligere innskuddspensjon.
- 3) Kontantgodtgjørelse består av kompensasjon for bortfall av pensjonsopptjening over 12 G (Grunnbeløpet i folketrygden)
- 4) I langtidsincentivordningen (LTI-ordningen) 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 for medlemmer av konsernledelsen ansatt i Statoil ASA. Medlemmer i konsernledelsen ansatt i utenlandske datterselskaper har en annen LTI-ordning som avviker fra modellen som er benyttet i morselskapet. Et nettobeløp tilsvarende årlig bonus benyttes for kjøp av Statoilaksjer.
- 5) Bonus inkluderer feriepenger for medlemmer av konsernledelsen som er bosatt i Norge.
- 6) Estimert pensjonskostnad for medlemmer av konsernledelsen som har en ytelsesbasert pensjonsordning (Eldar Sætre, Timothy Dodson, Margareth Øvrum, Arne Sigve Nylund and Tor Martin Anfinnsen) er beregnet basert på aktuariemessige forutsetninger og pensjongivende inntekt (hovedsakelig grunnlønn) per 31. desember 2014 og er innregnet i resultatregnskapet for 2015. De andre medlemmer av konsernledelsen har en innskuddsbasert pensjonsordning inkludert innskuddsplaner over drift og innskuddet er innregnet i resultatregnskapet. Arbeidsgiveravgift er ikke inkludert. For ytterligere informasjon se note 19 *Pensjoner*.
- 7) Torgrim Reitan, Lars Christian Bacher, Hans Jakob Hegge, Jens Økland, Irene Rummelhoff og Anders Opedal ble overført til en innskuddsbasert ordning 1. april 2015. Fripoliser og rettighetsbrev utstedt i 2015 relatert til ytelsespensjonsordningen, og innskuddsplaner over drift er inkludert i nåverdien av pensjonsforpliktelsen pr 31. desember 2015. Nåverdi av pensjonsforpliktelse for resten av medlemmene i konsernledelsen ansatt i Statoil ASA er presentert med ytelsesbasert pensjonsforpliktelse.
- 8) William Maloneys og John Knights godtgjørelse utbetales i lokal valuta, henholdsvis amerikanske dollar og britiske pund. For John Knight er beløpene i tabellen presentert i norske kroner basert på gjennomsnittlige valutakurser i 2015. For William Maloney er beløpene i tabellen presentert i norske kroner basert på gjennomsnittlige valutakurser for perioden 1. januar– 30. september. Endringen i valutakurser i løpet av året, som styrking av dollar og pund mot norske kroner, påvirker utviklingen fra 2014 til 2015. William Maloneys variable kompensasjoner er utbetalt i 2015.
- 9) Eldar Sætre tiltrådte som fungerende konsernsjef fra 15. oktober 2014 til 3. februar 2015. 4. februar 2015 ble Eldar Sætre ansatt som konsernsjef på permanent basis. Tor Martin Anfinnsen tiltrådte som fungerende konserndirektør for Markedsføring, midtstrøm og prosessering (MMP) fra 15. oktober 2014 til 31. mai 2015. Jens Økland ble utnevnt til konserndirektør for MMP fra 1. juni 2015. William Maloney gikk av som konserndirektør for Utvikling og produksjon Nord-Amerika (DPNA) 31. juli 2015 og ble etterfulgt av Torgrim Reitan som tiltrådte stillingen som konserndirektør for Utvikling og produksjon USA (DPUSA) 1. august 2015. Hans Jakob Hegge tiltrådte som konserndirektør for økonomi og finans (CFO) 1. august 2015. Irene Rummelhoff tiltrådte stillingen som konserndirektør for det nyopprettede forretningsområdet Nye energiløsninger (NES) 1. juni 2015. Anders Opedal tiltrådte 1. april 2015 i den nye stillingen chief operating officer (COO).
- 10) Her presenteres Torgrim Reitans kompensasjoner etter han overtok som konserndirektør for DPNUSA fra 1. august. Kompensasjonene er i samsvar med selskapets standardbetingelser ved utstasjonering til USA.
- 11) Fast lønn for Eldar Sætre inkluderer en godtgjørelse på 1 815 000 kroner som ikke inngår i pensjonsgrunnlaget.

Det er ikke gitt lån fra selskapet til medlemmer av konsernledelsen.

Tidligere konsernsjef Helge Lund har i 2015 tilbakebetalt LTI-bonus på 5 033 491 kroner mottatt i årene 2012, 2013 og 2014. Han har mottatt kompensasjoner og ytelser på 2,7 millioner kroner i 2015. Beløpet er relatert til grunnlønn for perioden 1.januar-8. februar 2015, samt utbetaling av sluttoppgjør inkludert feriepenger opptjent i 2014 og 2015.

## 6. Resultatmodifikator

### Innledning

Det anbefales å bruke en resultatmodifikator i beregningen av variabel lønn. Den relative avkastningen for aksjonærene er ett av de anbefalte kriteriene i resultatmodifikatoren. Saken er lagt fram til godkjenning for generalforsamlingen i henhold til loven om allmennaksjeselskaper, § 5-6 tredje ledd, siste punktum ref. § 6-16 a, første ledd tredje punktum nr.3.

### Bakgrunn

Statoil har innført ordninger for variabel lønn (AVP) for medlemmer av konsernledelsen. Ordningene beskrives i punkt 1.6 i denne erklæringen. Andre ledere og ansatte i enkelte faglige stillinger kvalifiserer også for individuell variabel lønn i henhold til selskapets retningslinjer.

Selskapets gjeldende system for variabel lønn er utelukkende basert på prestasjonene til den enkelte deltakeren. Statoil har ikke innført en resultatmodifikator for ordningene for variabel lønn. Den rådende trenden i markedet er å sikre at variabel lønn gjenspeiler selskapets prestasjoner. Myndighetenes retningslinjer for fastsettelse av lønn til ledere understreker også at «det skal være en klar sammenheng mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen, og selskapets mål».

### Forslag

På grunnlag av dette legges det frem et forslag om å innføre en resultatmodifikator for å styrke forbindelsen mellom selskapets samlede økonomiske resultater og individuell variabel lønn. Selskapsprestasjonene skal vurderes mot to likevektede faktorer: relativ fortjeneste for aksjonærene (TRS) og relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE). Historisk har TSR og RoACE utgjort viktige prestasjonsindikatorer på selskapets måltavle, og brukes for tiden også i selskapets rammeverk for prestasjonsstyring.

Resultatene for begge disse målene for selskapets prestasjoner sammenlignes med en referansegruppe og vår relative posisjon fastsettes. En plassering i Q1 betyr at Statoil befinner seg i øvre kvartil blant referansegruppen. En plassering i Q4 betyr at Statoil befinner seg i nedre kvartil blant referansegruppen. I år med gode resultater for relativ TSR og RoACE fører matrisen til at den variable lønnen blir modifisert med en faktor som er høyere enn én, og tilsvarende blir den modifisert med en faktor som er lavere enn én i år med svake resultater. Bruken av relative tall vil minske effekten av en varierende oljepris.

Resultatene fra de to målingene vil sammen fungere som en «multiplikator» i henhold til matrisen som vises nedenfor.

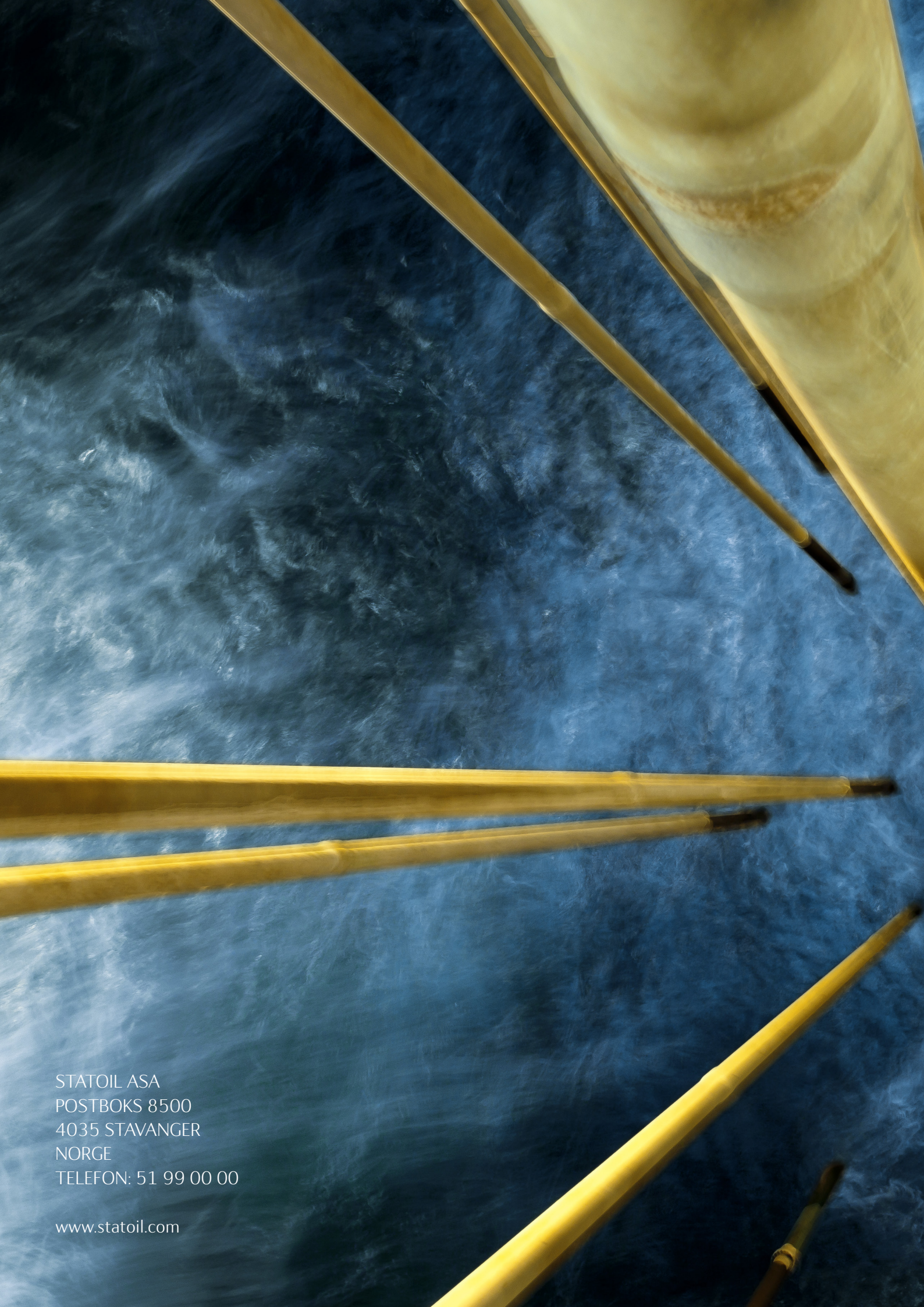
Relative RoACE ↑	Q1	100 %	117 %	133 %	150 %
	Q2	83 %	100 %	117 %	133 %
	Q3	67 %	83 %	100 %	117 %
	Q4	50 %	67 %	83 %	100 %
		Q4	Q3	Q2	Q1
		Relative TSR →			

Planen er å innføre resultatmodifikatoren i beregningen av variabel lønn for medlemmer av Statoils konsernledelse. Bruk av resultatmodifikatoren i langtidsinsentivordninger skal også vurderes, og vil bli gjennomført hvis det anses som hensiktsmessig. I langtidsinsentivordninger vil vanligvis resultatmodifikatorens gjennomsnittsresultat over tre år brukes. Selskapet planlegger også å innføre resultatmodifikatoren i ordninger for variabel lønn for ansatte i stillinger på nivå under konsernledelsen.

Variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen skal være innenfor en ramme på 50 % av fastlønnen uavhengig av resultatet for resultatmodifikatoren. Ethvert avvik fra rammen for medlemmer av konsernledelsen blir uttrykkelig redegjort for i styrets årlige erklæringer om lederlønn og andre ansettelsesvilkår for konsernledelsen i Statoil.

Under forutsetning av godkjenning av generalforsamlingen i 2016 vil det innføres en resultatmodifikator for beregning av variabel lønnsordninger fra opptjeningsår 2016, med effekt på variabel lønnsutbetaling fra 2017 og fremover.





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

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