



2015

Styrets redegjørelse
for eierstyring og selskapsledelse



Statoil

2015

Styrets redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

Denne publikasjonen er Styrets redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse, en del av Årsrapporten.

© Statoil 2016
STATOIL ASA
POSTBOKS 8500
4035 STAVANGER
NORGE
TELEFON: 51 99 00 00

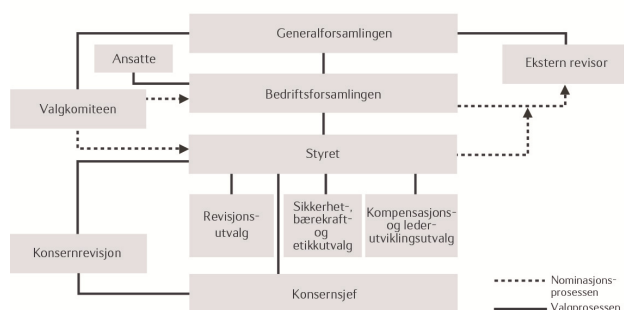
www.statoil.com

Forside foto: Øyvind Hagen

Styrets redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

For å sikre god styring og ledelse er Statoil organisert og drevet i henhold til Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse.

Nominasjon og valg – Statoil ASA



Statoils styre følger aktivt standarder for god eierstyring og selskapsledelse, og vil til enhver tid sikre at Statoil enten følger Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse ("Anbefalingen"), eller forklarer eventuelle avvik fra denne. Eierstyring og selskapsledelse er gjenstand for jevnlig vurdering og diskusjon i styret, som også har behandlet teksten i dette kapittelet på et styremøte. Anbefalingen er tilgjengelig på nettsiden www.nues.no.

Anbefalingen er delt inn i 15 hovedtemaer og styrets redegjørelse dekker hvert av disse og forklarer hvordan Statoil følger Anbefalingen. Redegjørelsen beskriver grunnlaget og prinsippene for Statoils struktur for eierstyring og selskapsledelse. Mer detaljert faktainformasjon er tilgjengelig på våre nettsider, i årsrapporten vår på Form 20-F, og i bærekraftrapporten vår.

Informasjonen om eierstyring og selskapsledelse som kreves oppgitt i henhold til § 3-3b av regnskapsloven er oppgitt i redegjørelsen på følgende måte:

1. "En angivelse av anbefalinger og regelverk om foretaksstyring som foretaket er omfattet av eller for øvrig velger å følge": Beskrevet i denne innledningen, og også i avsnitt 1 "Eierstyring og selskapsledelse i praksis".
2. "Opplysninger om hvor anbefalinger og regelverk som nevnt i nr. 1 er offentlig tilgjengelige": Beskrevet i denne innledningen.
3. "En begrunnelse for eventuelle avvik fra anbefalinger og regelverk som nevnt i nr. 1": Det er to avvik fra anbefalingen, ett i avsnitt 6 "Generalforsamling" og det andre i avsnitt 14 "Overtakelse." Årsakene til disse avvikene er forklart under de respektive avsnittene i redegjørelsen.
"En beskrivelse av hovedelementene i foretakets, og for regnskapspliktige som utarbeider konsernregnskap eventuelt også konsernets, systemer for internkontroll og risikostyring knyttet til regnskapsrapporteringsprosessen": Beskrevet i avsnitt 10 "Risikostyring og internkontroll".
4. "Vedtektsbestemmelser som helt eller delvis utvider eller fraviker bestemmelser i allmennaksjeloven kapittel 5 ": Beskrevet i avsnitt 6 "Generalforsamling".
5. "Sammensetningen til styre, bedriftsforsamling, representantskap og kontrollkomité, eventuelle arbeidsutvalg for disse organene, samt en beskrivelse av hovedelementene i gjeldende instruksjoner og retningslinjer for organenes og eventuelle utvalgs arbeid": beskrevet i avsnitt 8 "Bedriftsforsamlingen og styret" og avsnitt 9 "Styrets arbeid".
6. "Vedtektsbestemmelser som regulerer oppnevning og utskiftning av styremedlemmer": Beskrevet i avsnitt 8 "Bedriftsforsamlingen og styret" under undertittelen "Styrets sammensetning".
7. "Vedtektsbestemmelser og fullmakter som gir styret adgang til å beslutte at foretaket skal kjøpe tilbake eller utstede egne aksjer eller egenkapitalbevis": Beskrevet i avsnitt 3 "Selskapskapital og utbytte".
- 8.

1 Eierstyring og selskapsledelse i praksis

Styret legger vekt på å opprettholde en høy standard for eierstyring og selskapsledelse tilsvarende norske og internasjonale standarder for beste praksis.

Statoil ASA er et norsk børsnotert allmennaksjeselskap med hovednotering på Oslo Børs, og grunnlaget for Statoil-konsernets struktur for eierstyring og selskapsledelse er basert på norsk lov. Våre aksjer er også notert på New York Stock Exchange (NYSE) og er underlagt kravene fra det amerikanske kredittilsynet (US Securities and Exchange Commission, SEC).

For styret er god eierstyring og selskapsledelse en forutsetning for et solid og bærekraftig selskap, og vår eierstyring og selskapsledelse er bygget på åpenhet og likebehandling av våre aksjonærer. Selskapets styringssystem og kontrollrutiner bidrar til å sikre at vi driver vår virksomhet på en forsvarlig og lønnsom måte til fordel for våre ansatte, aksjonærer, samarbeidspartnere, kunder og samfunnet generelt. Vi vurderer til enhver tid gjeldende internasjonale standarder for beste praksis når det gjelder å utarbeide og utøve selskapets politikk, da vi mener det er en klar sammenheng mellom god eierstyring og selskapsledelse og det å skape aksjonærverdier.

I Statoil er måten vi skaper resultatene på like viktig som de resultatene vi skaper. Statoil-boken, som gjelder for alle ansatte, setter standarden for atferd, leveranser og ledelse.

Våre verdier er retningsgivende for atferden til alle ansatte i Statoil. Våre selskapsverdier er "modig", "åpen", "tett på" og "omtenksom". Både verdiene og vår etiske holdning blir ansett som en integrert del av vår forretningsvirksomhet, og våre etiske retningslinjer er nærmere beskrevet under avsnittet Risikostyring og internkontroll.

Vi sørger også for å styre den innvirkning våre aktiviteter har på mennesker, samfunn og miljø, i samsvar med selskapets konserndirektiver for helse, sikkerhet, sikring, menneskerettigheter, etikk og bærekraft, inkludert selskapets samfunnsansvar (CSR). Blant de områdene som dekkes av disse direktivene finner vi arbeidsstandarder, åpenhet og antikorrupsjon, bruk av lokal arbeidskraft og lokale anskaffelser, helse og sikkerhet, arbeidsmiljø, sikring og generelle miljømessige problemstillinger.

Selskapets system for eierstyring og selskapsledelse er nærmere beskrevet på nettstedet www.statoil.com/cg, hvor aksjonærer og andre interessegrupper kan lese om tema de har spesiell interesse for og lett navigere seg fram til tilhørende dokumentasjon.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

2 Virksomhet

Statoil er et internasjonalt energiselskap som hovedsakelig er involvert i leting og produksjon av olje og gass.

Statoils hovedkontor ligger i Stavanger. Konsernet har virksomhet i 34 land og territorier, og har om lag 21.500 ansatte over hele verden. Statoil ASA er et allmennaksjeselskap som er organisert i henhold til norsk lov og underlagt Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven). Staten er den største aksjonæren i Statoil ASA, med en direkte eierandel på 67 prosent. Statoil er ledende operatør på norsk sokkel, med en internasjonal virksomhet i vekst.

Statoil er blant verdens største selgere av råolje og kondensat og nest største leverandør i det europeiske gassmarkedet. Selskapet har også en betydelig virksomhet innenfor prosessering og raffinering. I tillegg bidrar Statoil til utvikling av nye energiressurser, og har aktiviteter innen vindkraft og biodrivstoff, samt en ledende posisjon innen CO₂-fangst og -lagring (CCS).

Statoils formål er definert i selskapets vedtekter (www.statoil.com/vedtekter). Statoil skal drive undersøkelse etter og utvinning, transport, foredling og markedsføring av petroleum og avledede produkter og andre energiformer, samt annen virksomhet. Virksomheten kan også drives gjennom deltakelse i, eller i samarbeid med, andre selskaper.

Statoils visjon er å forme framtiden for energi. Styret og administrasjonen har utarbeidet en konsernstrategi for å levere på visjonen. Den er omformulert til konkrete mål som skal sikre en samordnet gjennomføring av strategien i hele selskapet.

For å lykkes framover med å realisere vår visjon, satser vi på en strategi som vil:

- Forsterke og forlenge vår posisjon på norsk sokkel
- Utvikle betydelige og lønnsomme internasjonale posisjoner
- Satse på fokusert og verdiskapende midt- og nedstrømsvirksomhet
- Leverer energi for en lavkarbonframtid

For å muliggjøre gjennomføring av strategien vil Statoil forske på, utvikle og iverksette teknologi for å skape muligheter og styrke verdien av våre eksisterende og framtidige eiendeler.

I arbeidet for å nå vår visjon og strategi legger vi vekt på å holde høyeste standard for styring og å dyrke en verdibasert prestasjonskultur som belønner eksemplarisk etisk praksis, respekt for miljøet og personlig og felles integritet. Vi mener det er en sammenheng mellom styring av høy kvalitet og det å skape aksjonærverdier.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

3 Selskapskapital og utbytte

Det er Statoils ambisjon å øke det årlige kontantutbyttet, målt i kroner per aksje, i tråd med den langsiktige underliggende inntjeningen.

Egenkapital

Per 31. desember 2015 var selskapets egenkapital på 354,7 milliarder kroner (ekskl. 0,3 milliarder kroner i aksjeposter uten bestemmende innflytelse/minoritetsinteresser), det vil si 37 prosent av selskapets samlede eiendeler. Styret anser dette som hensiktsmessig ut fra selskapets behov for soliditet i forhold til uttalte mål, strategi og risikoprofil.

Dersom styret skulle gis mandat for å øke selskapets aksjekapital, ville et slikt mandat være begrenset til et definert formål. Dersom generalforsamlingen skal vurdere styremandater med tanke på aksjeemisjon for forskjellige formål, må generalforsamlingen vurdere hvert mandat for seg.

Utbyttepolitikk

Styret vedtar 1. - 3. kvartals kvartalsutbytte basert på fullmakt fra generalforsamlingen, mens generalforsamlingen vedtar 4. kvartals (og samlet årlig) utbytte basert på styrets anbefaling. Når styret bestemmer de foreløpige utbytteutbetalinger og anbefaler samlet utbyttensnivå for året, vil styret ta hensyn til forventet kontantstrøm, investeringsplaner, finansieringsbehov og nødvendig finansiell fleksibilitet. I tillegg til å betale kontantutbytte, kan Statoil kjøpe tilbake egne aksjer som en del av samlet kapitalfordistribusjon til eierne. Aksjonærene kan under generalforsamlingen stemme for å redusere, men kan ikke øke, utbyttet for fjerde kvartal som er foreslått av styret. Det er Statoils intensjon å få denne godkjenningen vedtatt i generalforsamlingen. Statoil kunngjør utbytteutbetalingene i forbindelse med kvartalsresultatene. Utbetaling av det kvartalsvise utbyttet forventes å finne sted ca. fire måneder etter kunngjøringen av kvartalsvist utbytte.

Fra 2. kvartal 2015 innførte Statoil fastsettelse av utbytte i USD, og fra 3. kvartal 2015 kunngjøres utbytte kun i USD. Utbytte per aksje i NOK vil bli beregnet og kommunisert fire virkedager etter oppgjørssdag for aksjonærer på Oslo Børs. Siden utbytte fastsettes i USD vil valutasingninger påvirke beløpene i NOK som aksjonærene ved Oslo Børs mottar.

Det er Statoils ambisjon å øke det årlige kontantutbyttet, målt i USD per aksje, i takt med den langsiktige underliggende inntjeningen. Statoil kunngjør utbytte hvert kvartal. Styret godkjenner 1. - 3. kvartals utbytte på grunnlag av fullmakt fra generalforsamlingen, mens generalforsamlingen godkjenner utbyttet for 4. kvartal (og for året under ett) på grunnlag av et forslag fra styret. Når styret bestemmer de foreløpige utbytteutbetalinger og anbefaler samlet utbyttensnivå for året, skal det tas hensyn til forventet kontantstrøm, investeringsplaner, finansieringsbehov og nødvendig finansiell fleksibilitet. I tillegg til kontantutbytte, vil Statoil også vurdere tilbakekjøp av aksjer som et middel for å øke aksjonærenes totalavkastning.

Styret vil foreslå for generalforsamlingen at det for fjerde kvartal 2015 opprettholdes et utbytte på 0,2201 USD per aksje, og at det innføres et toårig program for utbytteaksjer med start i fjerde kvartal 2015. Programmet for utbytteaksjer gir aksjonærene et valg mellom å motta kvartalsvise utbytter enten i kontanter eller i form av nytustede aksjer i Statoil, med 5 % rabatt for fjerde kvartal 2015. Den norske regjeringen, som majoritetsaksjonær, støtter forslaget og vil søke Stortingets godkjenning for å kunne stemme for forslaget på generalforsamlingen. Regjeringen vil matche minoritetsaksjonærenes andel i programmet for utbytteaksjer og dermed opprettholde sin eierandel på 67 % i løpet av programmets varighet.

Tilbakekjøp av egne aksjer for påfølgende sletting

I tillegg til å betale kontantutbytte, vil Statoil også vurdere tilbakekjøp av aksjer som et middel for å øke aksjonærenes totalavkastning. På generalforsamlingen 19. mai 2015 fikk styret fullmakt til, på vegne av selskapet, å erverve egne aksjer med samlet pålydende verdi på inntil 187.500.000 kroner. Laveste beløp som kan betales per aksje er 50 kroner, mens høyeste beløp som kan betales per aksje er 500 kroner. Innenfor disse grensene har styret fått fullmakt til å bestemme til hvilken pris og på hvilket tidspunkt et eventuelt kjøp skal finne sted. Egne aksjer ervervet i henhold til denne fullmakten kan bare disponeres til sletting gjennom en reduksjon av selskapets aksjekapital, i henhold til allmennaksjeloven § 12-1. Det var også en forutsetning for tilbakekjøp og sletting av egne aksjer at statens eierandel i Statoil ASA ikke endres. For å oppnå dette vil det i den generalforsamling som skal beslutte sletting av de tilbakekjøpte aksjer også bli fremmet forslag om en innløsning av en andel av statens aksjer, slik at statens eierandel i selskapet opprettholdes. Fullmakten var gyldig til neste ordinære generalforsamling, men ikke lenger enn 30. juni det påfølgende året. Per 1. mars 2016 har styret ikke benyttet denne fullmakten til å kjøpe tilbake egne aksjer for påfølgende sletting.

Kjøp av egne aksjer til bruk i forbindelse med aksjespareprogrammet

Siden 2004 har Statoil hatt et aksjespareprogram for sine ansatte. Formålet med dette programmet er å styrke bedriftskulturen og oppmuntre til lojalitet ved at ansatte blir deleiere i selskapet. Generalforsamlingen i Statoil gir hvert år styret fullmakt til å kjøpe Statoil-aksjer i markedet for å fortsette aksjespareprogrammet. Fullmakten er gyldig til neste generalforsamling, men ikke lenger enn til 30. juni det påfølgende året. På generalforsamlingen 19. mai 2015 fikk styret fullmakt til, på vegne av selskapet, å erverve egne aksjer med samlet pålydende verdi på inntil 35.000.000 kroner til bruk i konsernets aksjespareprogram for egne ansatte.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

4 Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående

Likebehandling av aksjeeiere er ett av kjerneprinsippene i Statoils styring og ledelse.

Statoil har én aksjeklasse, og hver aksje gir én stemme på generalforsamlingen. Vedtektene inneholder ingen begrensninger i stemmeretten, og alle aksjer har de samme rettighetene. Hver aksje har pålydende verdi på 2,50 kroner. Tilbakekjøp av egne aksjer som benyttes i aksjespareprogrammet for egne ansatte (eller eventuelt for etterfølgende sletting), gjennomføres via Oslo Børs.

Den norske stat som majoritetsseier

Staten er majoritetsaksjonær i Statoil, og har også store eierinteresser i andre norske selskaper. Pr. 31. desember 2015 hadde staten en eierinteresse på 67 prosent (eksklusive Folketrygdfondets eierandel på 3,23 prosent). Denne eierstrukturen betyr at Statoil deltar i transaksjoner med mange aktører som er under samme eierstruktur, og derfor oppfyller definisjonen på nærstående parter. Alle transaksjoner anses utført på uavhengige vilkår.

Statens eierandel forvaltes av Olje- og energidepartementet. Det er en uttrykt statlig eierskapspolitikk at staten stiller seg bak prinsippene i Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse, og den norske regjeringen har signalisert en forventning om at selskaper hvor staten har en eierinteresse følger anbefalingen. Prinsippene er presentert i statens årlige eierberetninger.

Kontakten mellom staten som eier og Statoil foregår på linje med det som gjelder for andre institusjonelle investorer. I alle saker hvor staten opptrer i egenskap av å være aksjonær, er dialogen med selskapet basert på informasjon som er tilgjengelig for alle aksjonærer. Vi sikrer at målene og intensjonene for all samhandling mellom staten og Statoil er klart definert, og krever at det er et klart skille mellom de ulike rollene staten innehar.

Staten har ingen egne styremedlemmer eller medlemmer i bedriftsforsamlingen i Statoil. Som majoritetsaksjonær har staten utpekt ett medlem av Statoils valgkomité.

Avsetning av statens olje og gass

I henhold til selskapets vedtekter er det Statoils oppgave å markedsføre og selge statens andel av olje- og naturgassproduksjonen på norsk sokkel sammen med selskapets egen produksjon.

Staten har en felles eierskapsstrategi for å maksimere den samlede verdien av sine eierinteresser i Statoil og egne olje- og gassinteresser. Denne er nedfelt i en avsetningsinstruks som pålegger Statoil i sin virksomhet på norsk sokkel å legge vekt på disse samlede eierinteressene ved beslutninger som kan ha betydning for gjennomføringen av avsetningsordningen.

Statsaksjeselskapet Petoro AS ivaretar de forretningsmessige forhold knyttet til den norske stats direkte engasjement i petroleumsvirksomhet på norsk sokkel og virksomhet i tilknytning til dette.

Andre transaksjoner

I forbindelse med ordinære forretningsaktiviteter som rørledningstransport, lagring av gass og prosessering av petroleumsprodukter, har Statoil også jevnlig transaksjoner med enheter som selskapet har eierinteresser i. Disse transaksjonene utføres på uavhengige vilkår.

Krav til styremedlemmer og ledelse

Det følger av våre etiske retningslinjer, som også gjelder for styremedlemmer, at enkeltpersoner må opptre upartisk i alle forretningsaktiviteter og ikke gi andre selskaper, organisasjoner eller enkeltpersoner utilbørlige fordeler. Alle eksterne styreverv, eller øvrige betydelige oppdrag som innehas eller utføres av Statoil-ansatte må godkjennes av Statoil.

Styrets instruks legger til grunn at styret og konsernsjefen ikke kan delta i diskusjoner eller beslutninger i saker som er av spesiell personlig betydning for dem, eller for deres nærstående parter, på en slik måte at hver enkelt må anses å ha vesentlig personlig eller økonomisk interesse i saken. Hvert av styremedlemmene og konsernsjefen er personlig ansvarlig for å sikre at de ikke inhabile når det gjelder diskusjon av en bestemt sak. Medlemmer av styret må oppgi eventuelle interesser de eller deres nærstående parter kan ha når det gjelder utfallet av en bestemt sak. Styret må godkjenne alle avtaler mellom selskapet og et medlem av styret eller konsernsjefen. Styret må også godkjenne alle avtaler mellom selskapet og en tredjepart som et medlem av styret eller konsernsjefen kan ha vesentlige interesser i. Alle medlemmene av styret skal også kontinuerlig vurdere om det finnes forhold som kan undergrave den generelle tilliten til styremedlemmenes uavhengighet. Det påhviler styremedlemmene å være spesielt oppmerksomme når de gjør slike vurderinger i forbindelse med styrets behandling av transaksjoner, investeringer og strategiske beslutninger. Styremedlemmet skal umiddelbart gi beskjed til styrets leder dersom det finnes eller oppstår slike omstendigheter, og styrelederen vil deretter avgjøre hvordan saken skal håndteres.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

5 Fri omsettelighet

Statoils vedtekter inneholder ingen omsetningsbegrensninger.

Statoils hovednotering er på Oslo Børs. Våre amerikanske depotbevis (American Depository Rights - ADR) omsettes på New York Stock Exchange. Hver Statoil ADR representerer en underliggende ordinær aksje.

Aksjene og depotbevisene er fritt omsettelige.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

6 Generalforsamling

Generalforsamlingen er selskapets øverste styrende organ og er et demokratisk og effektivt forum for samvirke mellom aksjeeierne, styret og selskapets ledelse.

Styret har iverksatt tiltak som skal sikre at så mange aksjonærer som mulig kan utøve sine rettigheter på Statoils generalforsamling, og at generalforsamlingen er et effektivt forum for aksjonærenes beslutningstaking og utveksling av synspunkter mellom aksjonærer og styre.

Innkalling

Innkalling til generalforsamling og saksdokumenter offentliggjøres på Statoils nettsider, og melding sendes til alle aksjonærer med kjent adresse minst 21 dager før møtet. Aksjonærer som har registrert seg for elektronisk distribusjon vil motta innkallingen elektronisk. Alle aksjonærer som er registrert i Verdipapirsentralen (VPS) vil motta invitasjon til generalforsamlinger. Andre dokumenter til Statoils generalforsamlinger vil gjøres tilgjengelig på Statoils nettsider. En aksjonær kan likevel kreve å få tilsendt dokumenter som omhandler saker til behandling på generalforsamlingen.

Aksjonærene har rett til å få sine forslag behandlet av generalforsamlingen, forutsatt at forslaget er framsatt skriftlig til styret i tide til at det kan medtas i innkallingen til generalforsamlingen, dvs. senest 28 dager før møtet.

Registrering, stemmegiving og fullmakter

Registrering til generalforsamling kan gjøres via e-post, internett eller per post. Styret oppmuntrer så mange aksjonærer som mulig til å delta i beslutningen på generalforsamlingen, og aksjonærer som er forhindret fra å møte personlig kan stemme skriftlig på forhånd, også elektronisk, eller avgi fullmakt. Et fullmaktskjema med instruksjoner for bruk sendes ut sammen med innkallingen til møtet, der aksjonæren kan gi fullmakt til en annen person for hver enkelt sak til behandling på dagsorden. Aksjonærer kan stemme separat på hver enkelt kandidat ved valg til bedriftsforsamlingen og valgkomiteen. Siden Statoil har en bedriftsforsamling, blir medlemmer til styret valgt av bedriftsforsamlingen der det også er mulighet for å stemme på hver enkelt nominert kandidat.

Dersom aksjer registreres av en nominell eier i Verdipapirsentralen, jfr. allmennaksjelovens paragraf 4-10, og den egentlige eieren av aksjene ønsker å stemme med sine aksjer, må den egentlige eieren registrere aksjene på nytt på en egen VPS-konto i sitt eget navn for generalforsamlingen. Dersom den egentlige eieren kan bevise at dette er gjort, og at vedkommende har en reell aksjonærinteresse i selskapet, kan vedkommende, etter selskapets mening, stemme på bakgrunn av disse aksjene. Avgjørelser om stemmerett for aksjonærer og stedfortredere med fullmakt tas av den personen som åpner møtet. Slike beslutninger kan endres av generalforsamlingen ved enkelt flertall.

Prosedyrer

I henhold til selskapets vedtekter skal den ordinære generalforsamlingen holdes innen utgangen av juni hvert år.

En generalforsamling åpnes og ledes vanligvis av bedriftsforsamlingens leder. Dersom det skulle være uenighet rundt enkeltsaker hvor bedriftsforsamlingens leder er nært knyttet til en av de involverte partene, eller av andre grunner ikke regnes som upartisk, vil det utpekes en annen møteleder for å sikre uavhengighet i forhold til sakene som behandles. Generalforsamlinger holdes på norsk, og oversettes fortløpende til engelsk. Siden Statoil har et stort antall aksjonærer med en stor geografisk spredning, tilbyr selskapet dem muligheten til å følge generalforsamlinger via overføring på internett med simultanoversetting til engelsk.

Alle aksjer har lik stemmerett på generalforsamlinger. Beslutninger på generalforsamlingen fattes vanligvis med enkelt flertall. Imidlertid kreves det, i henhold til norsk lov, kvalifisert flertall ved visse beslutninger, inkludert beslutninger om å fravike fortrinnsretter i forbindelse med en eventuell aksjeemisjon, godkjenning av en fusjon eller fisjon, endringer i våre vedtekter eller fullmakt til å øke eller redusere aksjekapitalen. For disse sakene kreves det godkjenning fra minst to tredjedeler av det samlede antall avgitte stemmer, i tillegg til to tredjedeler av aksjekapitalen som er representert på generalforsamlingen. Allmennaksjeloven har i tillegg visse bestemmelser (paragraf 5-19 og 5-20) som krever 9/10 flertall og enstemmighet fra alle aksjonærer.

Møtereferat fra generalforsamlinger vil være tilgjengelig på Statoils nettsider rett etter møtet på www.statoil.com/generalforsamling

Følgende beslutninger vedtas på generalforsamlingen:

- Valg av representanter for aksjonærene til bedriftsforsamlingen og fastsettelse av bedriftsforsamlingens honorar
- Valg av medlemmer til valgkomiteen og fastsettelse av valgkomiteens honorar
- Valg av ekstern revisor og fastsettelse av revisors godtgjørelse
- Godkjenning av årsberetningen, regnskapet og eventuelt utbytte som er foreslått av styret og anbefalt av bedriftsforsamlingen
- Behandling av eventuelle andre saker som er satt opp på sakslisten i møteinnkallingen

På Statoils generalforsamling 19. mai 2015 var 75,66 prosent av aksjekapitalen representert, enten ved forhåndsstemming, ved personlig fremmøte, eller ved fullmakt.

Avvik fra Anbefalingen:

Ifølge Anbefalingen bør styret, valgkomiteen og selskapets revisor være til stede på generalforsamlinger. På grunn av diskusjonenes art på generalforsamlinger har ikke Statoil ansett det som nødvendig å kreve at alle medlemmene av styret og valgkomiteen er til stede. Styrelederen, vår eksterne revisor, lederen av valgkomiteen, så vel som lederen av bedriftsforsamlingen, konsernsjefen og andre medlemmer av ledelsen er imidlertid alltid til stede på generalforsamlinger.

7 Valgkomiteen

Valgkomiteen består nå av fire medlemmer som enten er aksjonærer, eller valgt av aksjonærene.

Valgkomiteens oppgaver er angitt i vedtektene, og komiteens instruks er fastlagt av generalforsamlingen. Styret anser alle medlemmene av valgkomiteen for å være uavhengige av Statoils daglige ledelse og styre. Valgkomiteen har som oppgave å avgi innstilling til:

- generalforsamlingen om valg av aksjonærvalgte medlemmer og varamedlemmer til bedriftsforsamlingen og godtgjørelse til medlemmene av bedriftsforsamlingen
- generalforsamlingen om valg av og godtgjørelse til medlemmer av valgkomiteen
- bedriftsforsamlingen om valg av aksjonærvalgte medlemmer til styret og godtgjørelse til styrets medlemmer
- bedriftsforsamlingen om valg av leder og nestleder til bedriftsforsamlingen.

Valgkomiteen gir en skriftlig oppfordring til Statoils største aksjonærer om å komme med forslag til aksjonærvalgte kandidater til bedriftsforsamling og styre, i tillegg til medlemmer til valgkomiteen. Aksjonærene oppfordres også til å komme med innspill til valgkomiteen angående sammensetningen og kompetansen i Statoils styrende organer i lys av Statoils strategier og utfordringer i tiden som kommer. I tillegg har alle aksjonærer en mulighet til å sende inn forslag gjennom en elektronisk postkasse på våre nettsider. I valgprosessen for styret deler styret resultatene fra den årlige, eksternt tilrettelagte styreevalueringen med valgkomiteen, med innspill både fra ledelsen og styret. Det holdes individuelle møter mellom valgkomiteen og hvert av styremedlemmene, også de ansattvalgte i styret. Styrelederen og konsernsjefen inviteres til å delta på minst ett møte i valgkomiteen før denne gir sin endelige anbefaling, men uten å ha stemmerett. Valgkomiteen benytter jevnlig ekstern ekspertise i sitt arbeid.

Medlemmene og lederen av valgkomiteen velges av generalforsamlingen. To av medlemmene velges blant de aksjonærvalgte medlemmene av bedriftsforsamlingen. Medlemmene av valgkomiteen velges vanligvis for to år av gangen. Generalforsamlingen fastsetter valgkomiteens godtgjørelse.

Statoils valgkomité består av følgende medlemmer per 31. desember 2015, og er valgt for perioden frem til generalforsamlingen i 2016:

- Olaug Svarva (leder), administrerende direktør i Folketrygdfondet
- Tom Rathke, konserndirektør Wealth Management i DnB
- Elisabeth Berge, departementsråd i Olje- og energidepartementet (med personlig varamedlem Bjørn Ståle Haavik, ekspedisjonssjef i Olje- og energidepartementet)
- Tone Lunde Bakker, Global leder for cash management i Danske Bank

Mer informasjon om valgkomiteen og dens mandat er tilgjengelig på statoil.com/valgkomiteen.

Den elektroniske postkassen hvor aksjonærene kan sende inn forslag til komiteen, med frister for innsending av forslag i enkelte tilfeller, er tilgjengelig på våre nettsider på www.statoil.com/kandidatforslag.

Arbeidet i Statoils valgkomité er systematisk og langsiktig. I henhold til instruksjonen skal valgkomiteen blant annet legge vekt på erfaring, kompetanse, kapasitet, passende rotasjon, kjønn og uavhengighet ved utarbeidelse av innstillinger. Valgkomiteens anbefaling til generalforsamlingen eller bedriftsforsamlingen offentliggjøres på forhånd og begrunnes før eller på møtet.

Selskapet dekker valgkomiteens kostnader.

Valgkomiteen hadde 19 ordinære møter og tre telefonmøter i 2015.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

8 Bedriftsforsamlingen og styret

Styrets og bedriftsforsamlingens viktigste oppgaver fremgår av norsk selskapslovgivning.

Styrets sammensetning

I samsvar med våre vedtekter skal styret bestå av 9 - 11 medlemmer. I 2015 ble det holdt åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter og en rekke møter i styrets underutvalg. Per 31. desember 2015 besto styret av følgende 10 medlemmer (møtedeltakelse og eierskap til Statoil-aksjer per 31. desember 2015 i parentes):

- Øystein Løseth: aksjonærvalgt styremedlem, og fra 1. juli 2015 også styreleder, og leder av styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter, og tre møter i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget, fire møter i revisjonsutvalget, og ett møte i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier 1000 Statoil-aksjer)
- Roy Franklin: aksjonærvalgt, nestleder i styret, og leder av styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk, og medlem av styrets revisjonsutvalg siden 1. juli 2015 (deltok i fire ordinære styremøter, tre møter i revisjonsutvalget, og to møter i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier ingen Statoil-aksjer).
- Bjørn Tore Godal: aksjonærvalgt styremedlem og medlem av styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk, og styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg (deltok på åtte ordinære styremøter, tre ekstraordinære styremøter, syv møter i styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg og fem møter i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier ingen Statoil-aksjer)
- Jakob Stausholm: aksjonærvalgt styremedlem og leder av styrets revisjonsutvalg (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter og seks møter i styrets revisjonsutvalg i 2015, eier 50 000 Statoil-aksjer)
- Maria Johanna Oudeman: aksjonærvalgt styremedlem og medlem av styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter, seks møter i styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg, og ett møte i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier ingen Statoil-aksjer)
- Rebecca Glasser Herlofsen: aksjonærvalgt styremedlem siden 19. mars 2015, og medlem av styrets revisjonsutvalg siden 29. april 2015 (deltok i seks ordinære styremøter, ett ekstraordinært styremøte og fire møter i styrets revisjonsutvalg i 2015, eier ingen Statoil-aksjer.)
- Wenche Agerup: aksjonærvalgt styremedlem siden 21. august 2015, og medlem av styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg og styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk siden 10. september 2015 (deltok på tre ordinære styremøter, tre møter i styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg, og to møter i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier 2423 Statoil-aksjer).
- Lill-Heidi Bakkerud: ansattvalgt i styret og medlem av styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter og fem møter i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier 330 Statoil-aksjer)
- Ingrid Di Valerio: ansattvalgt i styret og medlem av styrets revisjonsutvalg (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter og seks møter i styrets revisjonsutvalg i 2015, eier 2 845 Statoil-aksjer)
- Stig Lægrend: ansattvalgt i styret og medlem av styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk (deltok på åtte ordinære styremøter, fire ekstraordinære styremøter og fem møter i styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk i 2015, eier 1 519 Statoil-aksjer)

Siste endring av styrets sammensetning skjedde med virkning fra 21. august 2015, da Wenche Agerup ble valgt av aksjonærene som nytt styremedlem. Med virkning fra 1. juli 2015 ble Øystein Løseth valgt som ny leder, og Roy Franklin som ny nestleder i styret. Tidligere styreleder Svein Rennemo og styremedlem James Mulva forlot styret per samme dato. Tidligere styremedlem Cathrine Hughes forlot styret per 15. april 2015. Tidligere nestleder i styret, Grace Reksten Skaugen, forlot styret per 19. mars 2015, og Rebekka Glasser Herlofsen ble valgt som nytt styremedlem fra samme dato.

Styret vurderer sin sammensetning med hensyn til kompetanse, kapasitet og mangfold som hensiktsmessig for å forfølge selskapets mål og viktigste utfordringer samt alle aksjonærenes felles interesser. Styret anser også at det består av personer som har vilje og evne til å arbeide som et team, slik at styret arbeider effektivt som et kollegialt organ. Minst ett av styremedlemmene er kvalifisert til å være "revisjonsutvalgets finansielle ekspert", som definert i kravene fra det amerikanske kredittilsynet (US Securities and Exchange Commission). Fem styremedlemmer er kvinner, og tre styremedlemmer har en annen nasjonalitet enn norsk og er bosatt utenfor Norge. Alle de aksjonærvalgte styremedlemmene anses som uavhengige, bortsett fra styremedlem Wenche Agerup. I henhold til NYSEs regler vil et styremedlem ikke anses for å være uavhengig etter NYSEs regler dersom vedkommende styremedlem i løpet av de siste tre årene er, eller har vært, ansatt i en ledende stilling i et annet selskap der noen av det børsnoterte selskapets nåværende ansatte i ledende stilling er, eller i løpet av de siste tre år har vært, medlemmer av kompensasjonsutvalget. Denne regelen gjelder også utenlandske børsnoterte selskaper. Wenche Agerup var medlem av Norsk Hydro ASAs ledelse mens Irene Rummelhoff, konserndirektør for Nye Energiløsninger i Statoil, var medlem av styrets kompensasjonsutvalg i Norsk Hydro. Agerup anses derfor som et ikke uavhengig styremedlem i Statoil i en periode på tre år fra 31. desember 2014, dvs. til 31. desember 2017.

De ansattvalgte styremedlemmene har, i motsetning til de aksjonærvalgte styremedlemmene, fire varamedlemmer. Den daglige ledelsen er ikke representert i styret. Styremedlemmene velges for en periode på inntil to år, vanligvis for ett år av gangen.

Ingen av styremedlemmene har avtale om pensjonsordning eller etterlønn fra selskapet.

Informasjon om styremedlemmene og styrets underutvalg, inkludert informasjon om kompetanse, erfaring, andre styreverv, uavhengighet, aksjeeierskap og lån, er tilgjengelig i vår årsrapport på Form 20-F, og på våre nettsider www.statoil.com/styret.

Bedriftsforsamlingen velger styret og styrets leder i henhold til norsk lovgivning.

Statoils bedriftsforbamlng

I samsvar med Statoils vedtekter skal bedriftsforbamlngen normalt bestå av 18 medlemmer, hvorav 12 medlemmer samt fire varamedlemmer innstilles av valgkomiteen og velges av generalforbamlngen. De representerer et bredt tverrsnitt av selskapets aksjonærer og interessegrupper. Seks medlemmer med varamedlemmer og tre observatører velges av og blant våre ansatte. Bedriftsforbamlngen velger sin egen leder og nestleder av og blant sine medlemmer.

Medlemmene av bedriftsforbamlngen velges vanligvis for to år av gangen. Medlemmer av styret og ledelsen i selskapet kan ikke være medlem av bedriftsforbamlngen, men har rett til å være til stede og å uttale seg på møter i bedriftsforbamlngen, med mindre bedriftsforbamlngen i enkeltsaker beslutter å avvike fra dette. Styreleder og konsernsjef deltok på fire av fire møter i bedriftsforbamlngen i 2015. Andre medlemmer av ledelsen var også til stede på møtene.

Bedriftsforbamlngens oppgaver er definert i Lov om allmennaksjeselskap § 6-37. Bedriftsforbamlngen velger medlemmer til styret og styrets leder og kan stemme over hver nominerte kandidat for seg. Det er også bedriftsforbamlngens ansvar å føre tilsyn med styrets og konsernsjefens ledelse av selskapet, fatte beslutninger om investeringer av betydelig omfang sett i forhold til selskapets ressurser, og fatte beslutninger som involverer rasjonalisering og/eller omlegging av driften som vil medføre større endringer eller omlegging av arbeidsstyrken.

Bedriftsforbamlngen hadde fire ordinære møter i 2015.

Per 31. desember 2015 hadde bedriftsforbamlngen følgende medlemmer:

Aksjonærvalgte medlemmer av bedriftsforbamlngen

- Olaus Svarva: administrerende direktør, Folketrygdfondet
- Idar Kreutzer: administrerende direktør, Finansnærings Fellesorganisasjon (FNO)
- Karin Aslaksen: leder for HR-avdelingen i Politidirektoratet
- Greger Mannsverk: administrerende direktør, Kimek AS
- Steinar Olsen: selvstendig næringsdrivende
- Ingvald Strømmen: dekanus ved NTNU
- Rune Bjerke: konsernsjef, DNB
- Barbro Hætta: kommuneoverlege (Evenes, Tjeldsund og Skåland kommuner)
- Siri Kalvig: MSc, PhD. Orkan Invest
- Terje Venold: uavhengig rådgiver med ulike styreverv
- Tone Lunde Bakker: Global leder for cash management i Danske Bank
- Kjersti Kleven: medeier i John Kleven AS

Aksjonærvalgte varamedlemmer til bedriftsforbamlngen

- 1. varamedlem: Arthur Sletteberg: daglig leder, NMI AS
- 2. varamedlem: Bassim Haj: direktør, CIO og IT-leder, Yara International ASA
- 3. varamedlem: Nina Kivijervi Jonassen: Prosjektdirektør, Petro Arctic
- 4. varamedlem: Birgitte Ringstad Vartdal: finansdirektør, Golden Ocean Group

Ansattvalgte medlemmer av bedriftsforbamlngen

- Steinar Kåre Dale
- Per Martin Labråthen
- Anne Kristi Horneland
- Jan-Eirik Feste
- Hilde Møllerstad
- Brit Gunn Erslund

I tillegg er det tre observatører og 11 varamedlemmer til bedriftsforbamlngen som er valgt av og blant de ansatte.

Alle medlemmene av bedriftsforbamlngen er bosatt i Norge. Ingen av medlemmene i bedriftsforbamlngen har særskilte avtaler om etterlønn eller lignende fordeler fra selskapet eller dets datterselskaper etter utløpet av valgperioden.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

9 Styrets arbeid

Styret i Statoil ASA er ansvarlig for den overordnede forvaltningen av Statoil og for å føre tilsyn med selskapets aktiviteter generelt.

Styret er ansvarlig for den overordnede forvaltningen av Statoil-konsernet og for å føre tilsyn med den daglige ledelse og konsernets forretningsaktiviteter. Dette betyr at styret er ansvarlig for å etablere kontrollsystemer og sikre at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lover og regler, selskapets etiske retningslinjer og verdigrunnlag slik det er beskrevet i Statoil-boken, og eierens forventninger til god eierstyring og selskapsledelse. Styret legger vekt på å ivareta interessene til alle aksjonærer, men også interessene til selskapets øvrige interessegrupper.

Styret behandler saker av stor viktighet eller av ekstraordinær karakter, og kan i tillegg be administrasjonen om å legge fram alle typer saker for behandling. En viktig oppgave for styret er å utnevne konsernsjef og fastsette hans/hennes arbeidsinstruks og ansettelsesvilkår. Tilbakevendende saker på styrets sakliste er sikring, sikkerhet og bærekraft, selskapets strategi, forretningsplaner, kvartals- og årsresultater, årsrapporter, etikk, ledelsens månedlige resultatrapportering, godtgjørelse til ledende ansatte, ledervurderinger og planlegging av etterfølgere når det gjelder konsernsjefen og toppledelsen, gjennomgang av status for prosjekter, personal- og organisasjonsstrategi og -prioriteringer, en årlig gjennomgang av selskapets risikostyring, tre drøftinger av de viktigste risikofaktorer og risikospørsmål hvert år, og en årlig gjennomgang av styrets styrende dokumentasjon. I begynnelsen av hvert styremøte har konsernsjefen eget møte med styret for å diskutere viktige saker i selskapet. I slutten av alle styremøter har styret en lukket møtedel der kun styremedlemmer deltar i diskusjonene og vurderer møtet.

Styrets arbeid baseres på en instruks som beskriver styrets ansvar, oppgaver og saksbehandling, inkludert prosedyrer for behandling av saker hvor enkeltmedlemmer av styret eller en nærstående part har store personlige eller økonomiske interesser. Instruksens beskriver også konsernsjefens arbeidsoppgaver og plikter overfor styret. Styrets instruks er tilgjengelig på våre nettsider www.statoil.com/styret. I tillegg til styret deltar konsernsjefen, konserndirektøren for økonomi og finans (CFO), konserndirektøren for drift (COO), kommunikasjonsdirektøren, selskapets juridiske direktør og direksjonssekretæren på alle styremøtene. Øvrige medlemmer av konsernledelsen og øverste ledelse deltar på styremøter i forbindelse med bestemte saker.

Styret foretar en årlig egenevaluering med innspill fra forskjellige kilder og, som hovedregel, med ekstern tilrettelegging. Evalueringsrapporten diskuteres i et styremøte og gjøres tilgjengelig for valgkomiteen som innspill til utvalgets arbeid.

Hele styret, eller deler av det, besøker jevnlig forskjellige Statoil-anlegg og kontorsteder i Norge og ellers i verden, og minst annethvert år reiser også alle styremedlemmer på et lengre styrebesøk til et anlegg i utlandet. Ved besøk på Statoils utenlandske anlegg legger styret vekt på betydningen av å få bedre innsikt i og mer kunnskap om Statoils tekniske og kommersielle aktiviteter så vel som selskapets lokale organisasjoner.

Styret hadde åtte ordinære styremøter og fire ekstraordinære styremøter i 2015. Den gjennomsnittlige møtedeltakelsen på disse styremøtene var 95,9 prosent.

Statoils styre har tre underutvalg: revisjonsutvalget, kompensasjons- og lederutviklingsutvalget, og utvalget for sikkerhet, bærekraft og etikk. Utvalgene behandler saker som skal opp i styret, og deres fullmakt er begrenset til å gi anbefalinger angående slike saker. Utvalgene består utelukkende av styremedlemmer, og svarer kun overfor styret når det gjelder hvordan de utfører sine arbeidsoppgaver. Referater fra møter i underutvalgene sendes til hele styret, og lederen i det enkelte utvalg informerer styret jevnlig om utvalgets arbeid på styremøtene.

Styrets revisjonsutvalg

Revisjonsutvalgets rolle er å bistå styret og fungere som et forberedende organ i forbindelse med styrets styrings- og kontrollansvar knyttet til selskapets finansielle rapportering og effektiviteten i selskapets internkontrollsystem, i tillegg til andre oppgaver som utvalget tildeles i samsvar med instruksens. En av revisjonsutvalgets oppgaver er å holde løpende kontakt med Statoils eksterne revisor vedrørende revisjonen av selskapets regnskaper. Utvalget har også tilsyn med innføring og etterlevelse av konsernets etiske retningslinjer knyttet til den finansielle rapporteringen. Revisjonsutvalget vurderer og gir sin innstilling til valg av ekstern revisor, og har ansvar for å se til at ekstern revisor oppfyller de krav som stilles av myndigheter i Norge og i USA, hvor Statoil også er børsnotert. Utvalget gjennomfører en årlig evaluering av sitt eget arbeid og sin instruks.

Styrets revisjonsutvalg hadde seks møter i 2015. Møtedeltakelsen var på 96 prosent. Per 31. desember 2015 besto revisjonsutvalget av følgende medlemmer: Jakob Stausholm (leder), Roy Franklin, Rebekka Herlofsen og Ingrid di Valerio.

Konserndirektøren for økonomi og finans (CFO) er ledelsens hovedrepresentant overfor revisjonsutvalget, mens lederen for internrevisjonen står for sekretærfunksjonen. CFO, selskapets juridiske direktør og direktør for regnskap og finansiell kontroll deltar på utvalgets møter. Ekstern revisor deltar på møtene når saker som sammenfaller med ekstern revisors ansvarsområde skal behandles. Selskapets chief compliance officer, leder for financial compliance, og andre ledere i selskapet deltar når det anses som relevant for de sakene som skal behandles.

Instruksens til styrets revisjonsutvalg er tilgjengelig på våre nettsider www.statoil.com/revisjonsutvalget.

Styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalgets rolle er å bistå styret i arbeidet med ansettelsesvilkårene for konsernsjefen samt filosofi, prinsipper og strategi for belønning av sentrale ledere i Statoil, og saker knyttet til lederutvikling og planlegging av etterfølgere. Utvalget gjennomfører en årlig evaluering av sitt eget arbeid og sin instruks.

Styrets kompensasjonsutvalg hadde syv møter i 2015 og møtedeltakelsen var på 96 prosent. Per 31. desember 2015 besto kompensasjonsutvalget av følgende medlemmer: Øystein Løseth (leder), Bjørn Tore Godal, Maria Johanna Oudeman og Wenche Agerup.

Statoils personal- og organisasjonsdirektør deltar normalt på utvalgets møter. Konsernsjefen deltar på utvalgets møter etter behov. Selskapets juridiske avdeling er ansvarlig for utvalgets sekretærfunksjon.

Instruksens til styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg er tilgjengelig på våre nettsider www.statoil.com/kompensasjonsutvalget.

Styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk

Utvalget for sikkerhet, bærekraft og etikk har til oppgave å bistå styret i saker knyttet til sikkerhet, sikring, etikk og bærekraft. Utvalget vurderer og overvåker også praksisen, utviklingen og innføringen av retningslinjer, systemer og prinsipper innenfor sikkerhet, bærekraft og etikk. Dette omfatter også samfunnsansvar. Utvalget gjennomfører en årlig evaluering av sitt eget arbeid og sin instruks.

Utvalget for sikkerhet, bærekraft og etikk hadde fem møter i 2015, og møtedeltakelsen var på 100 prosent. Per 31. desember 2015 hadde utvalget for sikkerhet, bærekraft og etikk følgende medlemmer: Roy Franklin (leder), Bjørn Tore Godal, Wenche Agerup, Lill-Heidi Bakkerud og Stig Lægneid.

Direktøren for sikkerhet og selskapets juridiske direktør er ledelsens hovedrepresentanter overfor utvalget, og de deltar på møtene. Selskapets direktør for bærekraft, chief compliance officer og direktør for konsernrevisjonen kan også delta på utvalgets møter. Øvrige medlemmer av ledelsen deltar når det anses som relevant for de sakene som skal behandles. Selskapets konsernavdeling for sikkerhet er ansvarlig for utvalgets sekretærfunksjon.

Instruksen for styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk er tilgjengelig på våre nettsider på Statoil.com/sbeutvalget.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

10 Risikostyring og internkontroll

Styret og selskapets ledelse legger stor vekt på kvaliteten i Statoils risikostyring og kontrollfunksjoner, og dette gjenspeiles i våre styringssystemer.

Risikostyring

Styret fokuserer på å sikre forsvarlig kontroll med selskapets internkontroll og generelle risikostyring. Styret gjennomgår hvert år risikostyringen i selskapet, og to ganger i året får styret en presentasjon av og drøfter de viktigste risikofaktorer og risikospørsmål Statoil står overfor. Styrets revisjonsutvalg bistår styret og opptre som forberedende organ i forbindelse med overvåking av selskapets systemer for internkontroll, internrevisjon og risikostyring. Styrets utvalg for sikkerhet, bærekraft og etikk overvåker og vurderer sikkerhets- og bærekraftsrisiko for Statoils aktiviteter, og begge utvalgene rapporterer jevnlig til hele styret.

Risikostyringen i Statoil skal sikre at virksomheten vår er trygg og i samsvar med våre krav. Vår generelle tilnærming til risikostyring består i en kontinuerlig vurdering og styring av risiko knyttet til verdikjeden vår for å bidra til at selskapet når sine viktigste mål, nemlig å skape verdier og unngå hendelser.

Selskapet har et eget risikostyringsutvalg som ledes av konserndirektøren for økonomi og finans. Komiteen møtes minst seks ganger i året for å gi råd og anbefalinger om Statoils risikostyring. En detaljert rapport om selskapets risikostyring presenteres i kapittel 5 i årsrapporten på Form 20-F.

All risiko er knyttet til Statoils verdikjede - fra tilgang, utvikling, prosjektutførelse og drift til markedet. I tillegg til de økonomiske konsekvensene disse risikofaktorene kan ha for Statoils kontantstrøm, har vi også etablert prosedyrer og systemer for å redusere hendelser relatert til sikkerhet, sikring og integritet (som for eksempel bedrageri og korrupsjon), i tillegg til innvirkning på omdømmet som følge av problemer knyttet til menneskerettigheter, arbeidsstandards og åpenhet. De fleste av disse risikofaktorene styres av linjelederne for våre hovedforretningsområder. Enkelte typer driftsrisiko er forsikret av vårt eget forsikringselskap, som opererer i norske og internasjonale forsikringsmarkeder. Statoil har også begynt å implementere en risikostyringsprosess som innebærer styring av kontinuiteten i forretningsvirksomheten.

Ledelsens rapport om internkontroll av finansiell rapportering

Ledelsen i Statoil ASA er ansvarlig for å etablere og opprettholde en forsvarlig internkontroll knyttet til selskapets finansielle rapportering. Vår internkontroll av finansiell rapportering er en prosess som er utformet under tilsyn av konsernsjefen og konserndirektøren for økonomi og finans for å gi rimelig sikkerhet for en pålitelig finansiell rapportering, og for at Statoils regnskap for eksterne formål blir utarbeidet i samsvar med IFRS slik de er vedtatt av EU. Regnskapsprinsippene som anvendes av konsernet, er også i samsvar med IFRS som utgitt av International Accounting Standards Boards (IASB).

Ledelsen har vurdert effektiviteten i selskapets internkontroll knyttet til finansiell rapportering basert på kriteriene i rammeverket «Internal Control - Integrated Framework» som er utgitt av Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) 2013. Basert på denne vurderingen, anser ledelsen at effektiviteten i selskapets internkontroll knyttet til finansiell rapportering per 31. desember 2015 var tilfredsstillende.

Statoils etiske retningslinjer og antikorrupsjonsprogram

Vår evne til å skape verdier er avhengig av en høy etisk standard, og vi arbeider målrettet for at Statoil skal være kjent for det. Vi ser på etikk som en integrert del av vår forretningsvirksomhet. Vi krever at alle som opptre på våre vegne, holder en høy etisk standard, og vi vil opprettholde en åpen dialog om etiske spørsmål både internt og eksternt.

Våre etiske retningslinjer beskriver Statoils forpliktelser og krav i forbindelse med spørsmål av etisk karakter som gjelder vår forretningspraksis og personlige atferd.

I vår forretningsvirksomhet skal vi følge gjeldende lover og forskrifter og opptre på en etisk, bærekraftig og samfunnsansvarlig måte. Respekt for menneskerettigheter er en integrert del av Statoils verdigrunnlag.

De etiske retningslinjene gjelder for Statoils styremedlemmer, ansatte og innleid personell. De etiske retningslinjene er tilgjengelige på www.statoil.com/etikkgogverdier. Statoils antikorrupsjonsprogram er å finne på samme nettside. Vi forventer også at våre samarbeidspartnere følger etiske standarder som er i samsvar med våre etiske krav.

Statoil har en egen hjelpetelefon for etiske spørsmål som er åpen for alle, både ansatte og eksterne aktører, som ønsker å uttrykke bekymringer i forhold til juridisk og etisk framferd i Statoils forretningsvirksomhet. Hjelptelefonen (Ethics Helpline) er tilgjengelig døgnet rundt via telefon eller nett. Varslere kan velge å være anonyme.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

11 Godtgjørelse til styret

Medlemmer av styret mottar godtgjørelse i samsvar med den enkeltes rolle.

Godtgjørelse til medlemmer av styret og underutvalgene fastsettes av bedriftsforsamlingen basert på en anbefaling fra valgkomiteen. Det fastsettes egne satser for henholdsvis styrets leder, nestleder og andre medlemmer. Det bestemmes også egne satser for styrets underutvalg, med en tilsvarende differensiering mellom lederen og øvrige medlemmer i hvert utvalg. De ansattevalgte medlemmene av styret mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene. Varamedlemmer (velges kun for de ansattvalgte i styret) får betalt for hvert møte de deltar på.

Styret mottar sin godtgjørelse i kontanter. Styremedlemmer som bor utenfor Skandinavia og utenfor Europa mottar en egen reisegodtgjørelse for hvert møte de deltar på. Styremedlemmenes godtgjørelse er ikke resultatavhengig, og ikke knyttet til opsjonsprogrammer eller lignende ordninger. Ingen aksjonærvalgte styremedlemmer har pensjonsordning eller avtale om etterlønn fra selskapet. Dersom aksjonærvalgte medlemmer av styret og/eller selskaper de har tilknytning til tar på seg oppdrag for Statoil i tillegg til styrevervet, vil hele styret bli informert om dette.

Den samlede godtgjørelsen til styret, inkludert godtgjørelse til styrets tre underutvalg, var på 5 950 035 kroner i 2015. Ytterligere informasjon om all godtgjørelse utbetalt til de enkelte styremedlemmer er presentert i note 5 i regnskapet til morselskapet.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

12 Godtgjørelse til ledende ansatte

Statoils belønningspolitikk er sterkt forankret i selskapets personalpolitikk og kjerneverdier.

1.1 Belønningspolitikk og prinsipper

Statoils belønningspolitikk er sterkt forankret i selskapets personalpolitikk og kjerneverdier. 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 langtidsincentivordningen er gjennomført for å følge myndighetenes retningslinjer fra 2015 for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse 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 maksimumsgrensen for skattefaviserte kollektive pensjonsordninger i Norge (for tiden 12 G¹)
- justering i langtidsincentivordningen (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.

Foruten dette vil selskapets etablerte belønningsprinsipper og konsepter som beskrevet i tidligere års erklæringer om belønning og andre ansettelsesbetingelser 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 Grunnbeløpet i Folketrygden, som i dag er på 90.068 kroner.

1.2 Grense for pensjonsytelser ved maktgrensen for skattefavoriserte 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 annen godtgjørelse til ledende ansatte. For å følge myndighetenes retningslinjer fra 2015 har Statoil ASA 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.

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 av langtidsintensivordningen i Statoil ASA

I myndighetenes retningslinjer fra 2015 defineres langtidsintensivordningen (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 langtidsintensivordninger. 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. For 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 likeveidende faktorer: relativ avkastning til aksjonærene (TSR) og relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE).

1.5 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)

De variable belønningselementene for konserndirektørene i morselskapet er følgende:

- Årlig variabel lønn, 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. Uavhengig av resultatene for resultatmodifikatoren, skal den variable lønnen maksimalt utgjøre 50 % av fastlønnen.

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 Erklæring om lederlønn for Statoils konsernledelse. Disse avvikene er også beskrevet i erklæringer 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
Grunnlønn	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.
Langtids-insentiv (LTI)	Styrke interesse-fellesskapet mellom selskapets øverste ledere og våre aksjeeiere samt beholde ansatte i nøkkelstillinger.	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 Lederlønnserklæringen. 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.
Variabel lønn	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 ² er 25 %. Avvik gjeldende for medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor morselskapet er forklart i Erklæring om lederlønn for Statoils konsernledelse. 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) skal 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
Pensjons- og forsikringsordninger	Tilby konkurransedyktige betingelser.	Den nye tjenstepensjonsordningen er en innskuddsbasert ordning med et innskuddsnivå på 7 % på 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 pensjongsivende inntekt forutsatt 30 års opptjeningsstid. Det tas ved beregningen hensyn til antatt pensjon fra Folketrygden. For å få full alderspensjon fra Statoils ytelsesbaserte tjenstepensjonsordning 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
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.

² Målbonus reflekterer fullt tilfredsstillende oppnåelse av mål

1.6 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 utviklet, og vil ikke gjelde for nye utnevelser 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.

1.7 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 arbeidspplikt, illojalitet eller annet brudd på tjenestepplikter.

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

1.8 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 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 leveransmålene.

«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.

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 til både «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.

3. 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.

4. Lederlønnserklæring

Styrets erklæring vedrørende all belønning til konsernledelsen samt informasjon om all godtgjørelse som er utbetalt til hvert av medlemmene i konsernledelsen, er å finne på Statoil.com og i note 5 i regnskapet til morselskapet.

Statoils belønningspolitikk og -løsninger samsvarer med selskapets overordnede verdier, personalpolitikk og prestasjonsrammeverk. Belønningssystemet er transparent, og avvik forklares i samsvar med gjeldende retningslinjer og god selskapsledelse.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

1.13 Informasjon og kommunikasjon

Statoil har fastsatt retningslinjer for selskapets rapportering av finansiell og annen informasjon. Rapporteringen er basert på åpenhet og ivaretar kravet om likebehandling av aktørene i verdipapirmarkedet.

Formålet med retningslinjene er å sikre at rask og korrekt informasjon om selskapet gjøres tilgjengelig for våre aksjonærer og samfunnet generelt. En finansiell kalender og aksjonærinformasjon er tilgjengelig på nettsiden www.statoil.com/finansiellkalender.

Investorrelasjoner har det faglige ansvaret for å koordinere selskapets kommunikasjon med kapitalmarkedene og for relasjonene mellom Statoil og selskapets eksisterende og potensielle investorer. Investorrelasjoner har ansvaret for å formidle og registrere informasjon i henhold til de lover og forskrifter som gjelder der Statoils verdipapirer er notert. Investorrelasjoner rapporterer direkte til konserndirektøren for økonomi og finans.

Selskapets ledelse holder regelmessige presentasjoner for investorer og analytikere. Selskapets kvartalspresentasjoner overføres direkte på vår hjemmeside. Investorrelasjoner kommuniserer med eksisterende og potensielle aksjonærer gjennom presentasjoner, møter på tomannshånd, konferanser, nettsider, finansielle medier, telefon, post og e-post. Relevante rapporter fra disse kommunikasjonskanalene legges ut sammen med annen relevant informasjon på selskapets nettside www.statoil.com/no/investor.

All informasjon som sendes ut til selskapets aksjeeiere publiseres på selskapets hjemmeside samtidig som den blir sendt ut til aksjeeierne.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

14 Overtakelse

Statoils vedtekter setter ingen begrensninger på aksjeoppkjøp.

Styret slutter seg til prinsippene om likebehandling av alle aksjonærer. Statoil har ingen mekanismer som beskytter selskapet mot overtakelse i sine vedtekter, og har heller ikke iverksatt andre tiltak som begrenser muligheten til å kjøpe aksjer i selskapet. Staten eier 67 prosent av aksjene, og omsetteligheten av disse aksjene er gjenstand for beslutning i Stortinget.

Styret plikter å opptre profesjonelt og i henhold til gjeldende prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse skulle en situasjon inntreffe hvor dette punktet i Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (Anbefalingen) blir aktualisert.

Avvik fra Anbefalingen: I henhold til Anbefalingen skal styret etablere retningslinjer for hvordan det vil opptre i tilfelle av et overtakelsestilbud. Styret har ikke etablert slike retningslinjer på grunn av selskapets eierstruktur og de årsakene som er nevnt over. I tilfelle av et bud som drøftet i punkt 14 i Anbefalingen, vil styret, i tillegg til å følge relevant lovgivning, forsøke å følge henstillingene i Anbefalingen. Styret har ingen andre eksplisitte grunnprinsipper eller skriftlige retningslinjer for hvilke prosedyrer som skal følges i tilfelle av et overtakelsesbud. Styret er ellers enig i det som er uttrykt i Anbefalingen når det gjelder dette.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen

15 Revisor

I henhold til sin instruks, har styrets revisjonsutvalg (revisjonsutvalget) ansvar for å påse at konsernet underlegges uavhengig og effektiv revisjon.

Vår eksterne revisor er uavhengig av Statoil (uavhengig revisor) og er valgt av generalforsamlingen. Godtgjørelsen til uavhengig revisor godkjennes av generalforsamlingen.

I henhold til instruksen for revisjonsutvalget, som er godkjent av styret, er revisjonsutvalget ansvarlig for å påse at selskapet har en uavhengig og effektiv ekstern og intern revisjon.

Hvert år fremlegger uavhengig revisor en plan for gjennomføring av revisjonsarbeidet for revisjonsutvalget.

Uavhengig revisor er til stede på styremøter som behandler utarbeidelsen av årsregnskapet. På disse møtene går revisor gjennom og kommenterer større endringer i selskapets regnskapsprinsipper, kommenterer eventuelle større anslåtte regnskapstall og rapporterer om alle større saker som revisor og selskapets ledelse har vært uenige om.

Uavhengig revisor deltar på møter i revisjonsutvalget. Revisor presenterer en gjennomgang av selskapets interne kontrollprosedyrer, inkludert eventuelle svakheter som er funnet og forslag til forbedringer.

I evalueringen av uavhengig revisor legges det vekt på selskapets kompetanse, kapasitet, tilgjengelighet lokalt og internasjonalt, i tillegg til honorarets størrelse.

Revisjonsutvalget vurderer og gir innstilling til styret, bedriftsforsamlingen og generalforsamlingen når det gjelder valg av ekstern revisor, og har ansvar for å sikre at uavhengig revisor oppfyller de krav som stilles av myndigheter i Norge og i de landene Statoil er børsnotert. Uavhengig revisor er underlagt amerikansk lovgivning, som krever at ansvarlig partner ikke kan inneha hovedansvaret i mer enn fem år på rad.

Revisjonsutvalget behandler alle rapporter fra uavhengig revisor før styrebehandling. Revisjonsutvalget har regelmessige møter med uavhengig revisor uten at administrasjonen er til stede.

Retningslinjer for forhåndsgodkjenning i revisjonsutvalget

I henhold til revisjonsutvalgets instruks har styret gitt revisjonsvalget fullmakt til å forhåndsgodkjenne oppdrag som skal utføres av uavhengig revisor. Revisjonsutvalget har utarbeidet retningslinjer for administrasjonen for forhåndsgodkjenning av oppdrag som skal utføres av uavhengig revisor.

Alle revisjonsrelaterte og andre tjenester som utføres av uavhengig revisor må forhåndsgodkjennes av revisjonsutvalget. Gitt at forslaget til tjenester er tillatt i henhold til retningslinjer fra Securities and Exchange Commission i USA, blir det vanligvis gitt forhåndsgodkjenning på ordinære møter i revisjonsutvalget. Lederen av revisjonsutvalget har fullmakt til å forhåndsgodkjenne tjenester i henhold til etablerte retningslinjer, gitt at tjenester som forhåndsgodkjennes på denne måten presenteres for det samlede revisjonsutvalget på utvalgets neste møte. Noen forhåndsgodkjenninger kan derfor gis på ad hoc-basis av lederen av revisjonsutvalget dersom det er ansett som nødvendig med et hurtig svar.

I konsernregnskapet og i morselskapets årsregnskap er uavhengig revisors godtgjørelse delt mellom revisjonshonorar og honorar for revisjonsrelaterte og andre tjenester. I presentasjonen for generalforsamlingen redegjør styrelederen for fordelingen mellom revisjonshonorar og honorar for revisjonsrelaterte og andre tjenester.

Avvik fra Anbefalingen: Ingen



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

www.statoil.com