

2024

Rapport om godtgjørelse til ledende personer

Konsernledelsen, styret og bedriftsforsamlingen



Innhold

Forord		Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning		Uttalelse fra styret om rapporten	
1.1 Innledning	3	3.1 Godtgjørelse til styret	11	6 Uttalelse fra styret om rapporten	38
1.2 Brev fra styreleder	3	3.2 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av styremedlemmer	11	Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse	
Equinor i 2024	3	3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen	12	7 Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse	39
Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer	3	3.4 Aksjer eid av medlemmer av bedriftsforsamlingen	12		
Endringer i konsernledelsen i 2024	4	Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning			
Prestasjoner og godtgjørelse til ledende personer i Equinor i 2024	4	4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen	13		
Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2024		4.2 Aksjer som medlemmer av konsernledelsen er tildelt eller har til gode for rapporteringsåret	18		
2.1 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner	6	4.3 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av konsernledelsen	24		
2.2 Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2024	7	4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i rapporteringsåret	25		
2.3 Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i 2024	7	4.5 Prestasjonsindikatorer og atferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2025	33		
Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer	7	Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2020-2024			
Generelle merknader om godtgjørelselementer	7	5.1 Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporteringsårene	34		
2.4 Innskrenkninger i og avvik fra retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer	10				
2.5 Rett til å kreve tilbakebetaling («malus og clawback»)	10				
2.6 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2023	10				
2.7 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2024	10				

1 Forord

1.1 Innledning

Rapporten om godtgjørelse til ledende personer inneholder opplysninger om godtgjørelse til:

- Equinors konsernledelse, som består av konsernsjefen (CEO) og konserndirektørene (EVP)
- Bedriftsforsamlingen i Equinor
- Styret i Equinor

Rapport om godtgjørelse framlegges av styret, for rådgivende votering på generalforsamlingen i 2025, i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b, forskrift 2020-12-11-2730 og regnskapsloven § 7-31b.

Rapport om godtgjørelse bør leses i sammenheng med retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for 2024, som finnes på equinor.com.

1.2 Brev fra styreleder

På vegne av styret fremlegges Equinors rapport om godtgjørelse for 2024. Vi har som mål å gi en bred og transparent oversikt over godtgjørelsene til bedriftsforsamlingen, styret og konsernledelsen i 2024.

Equinor i 2024

Resultatene for 2024 er preget av sterke driftsresultater og solide finansresultater, med stabil olje- og gassproduksjon, fortsatt industriell utvikling og verdidrevne transaksjoner. Selskapets generelle sikkerhetstrend i 2024 var positiv. Dette ble imidlertid overskygget av en tragisk helikopterulykke som medførte et dødsfall.

Nærmere informasjon om selskapets prestasjonsresultater framlegges i Equinors årsrapport og utgjør en del av styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner og konsernsjefens vurdering av konserndirektørenes prestasjoner.

Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Som kommunisert og beskrevet i rapporten om godtgjørelse til ledende personer for 2023, ble reviderte retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Equinor vedtatt av generalforsamlingen i mai 2023, og disse trådte i kraft 1. januar 2024. Retningslinjene beskriver prinsippene og tilnærmingen for fastsettelse av godtgjørelse til konsernledelsen.

Aksjonærenes forventninger, herunder statens forventninger slik disse kommer til uttrykk i Statens

retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel (Statens retningslinjer) av 12. desember 2022, var viktige punkter som ble hensyntatt i de nye retningslinjene.

Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer sier at godtgjørelsene i selskapet skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende. De skal bidra til å oppfylle selskapets strategi og oppfattes som moderate, rettferdige, transparente, konsistente og ikke-diskriminerende.

Retningslinjene innebærer en reduksjon i årlig bonus fra det tidligere maksimumsnivået på 45 % til et maksimumsnivå på 25 % av grunnlønn og en reduksjon i maksimal kombinert bonus- og aksjespareordninger fra 80 % til maksimalt 55 % av grunnlønn.

Reduksjonen i variabel lønn vil svekke konkurransedyktigheten på godtgjørelse for alle medlemmer av konsernledelsen. Den økonomiske effekten av en så plutselig og betydelig reduksjon i godtgjørelse fra det ene året til det neste medfører en økt risiko for at ledere forlater selskapet. Reduksjonen avviker også fra markedspraksis og er dermed en betydelig utfordring for rekrutteringen til stillinger i konsernledelsen.

Ansatte i Equinors konsernledelse har vist seg å være attraktive utenfor Norge. For fullt ut å forstå og monitorere risikoen for at ledere i denne gruppen forlater selskapet, er det gjennomført sammenligninger med nordiske og europeiske markeder og med selskaper i bransjen som kan sammenlignes med Equinor.

Stillinger i Equinors konsernledelse ligger betydelig lavere

enn median godtgjørelse i disse markedene. Dette bekreftes også ved sammenligning av lønnsnivåene for konsernledelsen i sammenlignbare selskaper i bransjen, se figuren i punkt 2.3.

I denne sammenhengen anser styret at markedsmedianene for det norske markedet representerer det laveste konkurransedyktige godtgjørelsesnivået for stillingene i konsernledelsen. Generelt ligger stillingene i Equinors konsernledelse på samme nivå som eller under medianer i det norske markedet.

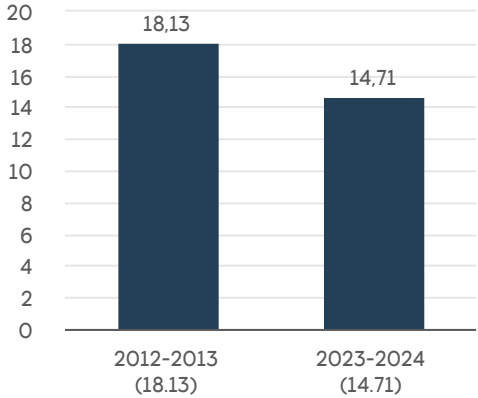
For å sikre konkurransedyktighet har styret besluttet å opprettholde de totale nivåene for godtgjørelse etter reduksjonen i nivået for variabel lønn. Dette er gjort ved en ekstraordinær justering av grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024, noe som bidrar til å balansere reduksjonen i årlig variabel lønn og endringer i nivåene for langtidsinsentiv og aksjespareprogrammet. I sum har justeringene tatt sikte på å holde nivået på godtgjørelsene uendret.

Ved beslutningen om denne justeringen ble det lagt vekt på forutsigbarhet og rimelighet ved å opprettholde et enkelt, stabilt og transparent rammeverk for godtgjørelse også for ansatte i konsernledelsen. Denne justeringen styrker også vektleggingen av den faste del av lønnen som prosentandel av total godtgjørelse. Tilpasning til Equinors langsiktige tilnærming med å tilby konkurransedyktige godtgjørelser innenfor en moderat ramme for toppledere, ble også tatt med i vurderingen.

Punkt 2.3 under gir en nærmere beskrivelse av justeringen av grunnlønnen fra 1. januar 2024.

CEO ift. ASA-ansatte i Norge

Forholdstall – totale godtgjørelser



Prestasjoner og godtgjørelse til ledende personer i Equinor i 2024

Økningen i grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen i 2024 var lik, under eller over den generelle rammen for lønnsøkning for ansatte i Equinor ASA.

Som beskrevet i kapittel 2, var Equinors samlede finansielle og operasjonelle resultater i 2024 solide, noe som gjenspeiler seg i konsernledelsens individuelle prestasjonsresultater og reflekteres i tildelt årlig variabel lønn.

Equinor ønsker å bygge opp og beholde en diversifisert ledergruppe som reflekterer selskapets globale fotavtrykk og strategi for å bli et bredt anlagt energiselskap. Posisjonering i markedet i forhold til markedsmedianen var det viktigste formålet når justering av årlig grunnlønn for konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen ble besluttet i 2024. Målet med justeringene har vært å opprettholde eller øke over tid til et nivå tilsvarende markedsmedianer i Norge. Individuelle prestasjoner er vektlagt for de endelige justeringene. Den årlige lønnsjusteringen for alle ansatte i Equinor ASA er også tatt i betraktning.

Equinor har historisk hatt en konsistent og moderat tilnærming til lønnsinnplassering og -vekst for konsernledelsen. Nivået på konsernsjefens godtgjørelse i forhold til lønnsnivået for alle ansatte i Norge har blitt redusert vesentlig det siste tiåret. Equinor har data for konsernsjefens godtgjørelse i forhold til de ansattes godtgjørelse tilbake til 2012. Ved å bruke 2012 og 2013 som referanseår og sammenligne disse med nivået for 2023 og 2024 synliggjøres hvordan prinsippet om moderasjon har blitt anvendt på ledernivå over tid. Gjennomsnittlig forholdstall ved sammenligning av godtgjørelser til konsernsjefen og ansatte for 2012-2013 var 18,13 sammenlignet med 14,71 for 2023-2024, se figuren til venstre.

Endringer i konsernledelsen i 2024

Jens Olaf Økland tiltrådte konsernledelsen 4. desember som fungerende konserndirektør for fornybar (REN). Han etterfulgte Pål Eitrheim, som sluttet i konsernledelsen 3. desember.



Jon Erik Reinhardsen
Styreleder

Konsernledelsen

Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for daglig drift i Equinor. Konsernsjefen utnevner også medlemmene av konsernledelsen, som vurderer forslag til strategi, mål, regnskap og viktige investeringer før disse legges fram for styret.



Anders Opedal
Konsernsjef, Equinor ASA

Les Anders' CV →



Kjetil Hove
Konserndirektør, Utforskning og produksjon Norge

Les Kjetils CV →



Irene Rummelhoff
Konserndirektør, Markedsføring, midtstrøm og prosessering

Les Irenes CV →



Siv Helen Rygh Torstensen
Konserndirektør for juridisk og etterlevelse

Les Siv Helens CV →



Torgrim Reitan
Konserndirektør for økonomi og finans

Les Torgrims CV →



Philippe Francois Mathieu
Konserndirektør, Leting og produksjon internasjonalt

Les Philippes CV →



Jens Olaf Økland
Fungerende konserndirektør, Fornybar

Les Jens' CV →



Jannik Lindbæk
Konserndirektør for kommunikasjon

Les Janniks CV →



Jannicke Nilsson
Konserndirektør for sikkerhet, sikring og bærekraft

Les Jannickes CV →



Geir Tungesvik
Konserndirektør, Prosjekter, boring og anskaffelser

Les Geirs CV →



Hege Skryseth
Konserndirektør, Teknologi, digitalisering og innovasjon

Les Heges CV →



Aksel Stenerud
Konserndirektør for mennesker og organisasjon

Les Aksels CV →

2 Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2024

2.1 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

2024 var et år preget av mange transaksjoner, organisatoriske tilpasninger og stabil drift for Equinor. Den utfordrende globale sikkerhetssituasjonen vedvarte gjennom hele året. Volatiliteten i renter, inflasjon og energimarkeder virket både positivt og negativt inn på selskapets prestasjoner på de ulike forretningsområdene.

Equinor spilte fortsatt en sentral rolle i Europas energisikkerhet og energiforsyning gjennom året.

I 2024 utarbeidet selskapet en revidert energiomstillingsplan som legges fram for rådgivende avstemning på generalforsamlingen i 2025. For 2024 ble kraftproduksjonen påvirket negativt, særlig knyttet til drift i forbindelse med ferdigstillingen av Doggerbank A-prosjektet. Det ble imidlertid satset videre på strategien gjennom oppkjøp, betydelig utvikling innen lavkarbonløsninger og fortsatt størrelsestilpasning av fornybarorganisasjonen.

Styret erkjenner at den tragiske dødsulykken med SAR-helikopteret svekker SSU-resultatet. Konsernsjefens langsiktige satsing på å forbedre resultatene i et utvidet SSU-perspektiv viser imidlertid fortsatt konsistente og positive resultater. I 2024 lå frekvensen av alvorlige hendelser på det laveste nivået i selskapets historie.

For olje- og gassdelen av virksomheten endte driftsresultatene på et svært sterkt nivå. Alt i alt leverer Equinor økonomisk sterke resultater med svært god avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE). Dette viser at selskapet klarer å opprettholde høy inntjening og innfri egne ambisjoner også i en utfordrende økonomisk situasjon.

I sin totalvurdering av konsernsjefens prestasjoner for 2024 har styret vurdert at måloppnåelsen på nøkkelområdene har vært over, på eller under de mål som ble satt.

Konsernleveransemål (HVA-dimensjonen) som brukes for å vurdere konsernsjefens variable lønn (for 2024), var basert på følgende prestasjonsindikatorer (KPI-er): Frekvens av alvorlige hendelser (SIF), CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen, fornybar kraftproduksjon (REN), relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR), RoACE og Produksjonskostnad pr. enhet. Se også tabell 4 for nærmere opplysninger.

Resultatet for **SIF-indikatoren** for 12 måneder på 0,3 (0,29) er historisk lavt og i tråd med målet på ≤ 0,3. De siste 12 månedene har det skjedd 42 hendelser. Dette er 20 % færre enn i 2023.

CO₂-intensiteten for oppstrømsporteføljen endte på 6,2 kg CO₂/fat oljeekvivalenter i 2024. Dette er en reduksjon på ca. 7 % fra 2023 og godt under målet på 7,0 kg CO₂/fat oljeekvivalenter. Den positive utviklingen skyldes først og fremst økt gasseksport fra Troll og Oseberg samt ny produksjon fra Breidablikkfeltet. Reduserte utslipp fra den delvise elektrifiseringen av Troll B og C i 2024 bidro også til reduksjonen i CO₂-intensitet.

Produksjonskostnad pr. enhet endte på 6,4 USD/fat oljeekvivalenter, noe som er i tråd med måltallet på < 6,5 USD/fat oljeekvivalenter. Produksjonskostnad pr. enhet er påvirket av generell inflasjon. Valutaeffekten NOK/USD har hatt en positiv effekt på 0,3 USD/fat

oljeekvivalenter for produksjonskostnad pr. enhet, mens lavere produksjon har hatt en negativ effekt på 0,03 USD/fat oljeekvivalenter.

Fornybar kraftproduksjon (REN) endte på 2.935 GWh, noe som er godt under målet, men økte likevel med ca. 1.000 GWh sammenlignet med 2023. Dette skyldtes hovedsakelig en langsom økning på Doggerbank. Det ble også gjort to nedgraderinger i 2024 som ble kommunisert eksternt.

De økonomiske resultatene viste sterk inntjening. Equinor ble rangert på topp i gruppen av sammenlignbare selskaper på indikatoren relativ **avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital**. På indikatoren **totalavkastning til aksjonærene** lå imidlertid resultatet under målet, og Equinor ble nummer 10 av 12 i gruppen av sammenlignbare selskaper. Den finansielle robustheten er fortsatt sterk.

Konsernadferdsmål (HVORDAN-dimensjonen) som er benyttet i vurderingen av konsernsjefens variable lønn, var basert på følgende mål: Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse; Bygge tillit til Equinor; Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen; Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere, jf. tabell 4.

Styrets totalvurdering av disse målene viste et fortsatt robust resultat og generell forbedring sammenlignet med 2023.

Konsernsjefen har vist stort engasjement i prosessen med oppdatering av «Jeg er sikkerhet» høsten 2024, og han har dessuten hatt et strukturert fokus på sikring både internt og eksternt.

Det er truffet flere store transformativt organisatoriske tiltak i 2024 for å styrke soliditeten i selskapets omstillingsstrategi.

Gjennom året er nye lederutviklingsprogrammer utviklet og implementert. Det fokuseres på å finne den rette balansen mellom kontinuitet og raskere rekrutteringsløp for ledere for å sikre robusthet i prioriterte konsernstillinger og styrke etterfølgerplanleggingen.

Styrets inntrykk er fortsatt positivt når det gjelder framgang og status mht. generell medarbeidertilfredshet. Enkelte aspekter som gjelder tillit til toppledelsen og tro på Equinors strategiske ambisjonsnivå har vist en nedgang i Equinors medarbeiderundersøkelse i 2024. Medarbeiderundersøkelsen viste imidlertid generelt sterke resultater.

Totalt sett er styret meget fornøyd med konsernsjefens prestasjoner i 2024.

2.2 Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2024

Medlem av konsernledelsen	Stilling	Tidsperiode i konsernledelsen i 2024 og merknader om godtgjørelse
Anders Opedal	Konsernsjef (CEO)	Hele året
Irene Rummelhoff	Konserndirektør for markedsføring, midtstrøm og prosessering (MMP)	Hele året
Geir Tungesvik	Konserndirektør for prosjekter, boring og anskaffelser (PDP)	Hele året Geir Tungesvik er beholdt i den ytelsesbaserte ordningen som nå er lagt ned
Jannicke Nilsson	Konserndirektør for sikkerhet, sikring og bærekraft (SSU)	Hele året
Pål Eitrheim	Konserndirektør for fornybar (REN)	Frem til 3. desember
Philippe François Mathieu	Konserndirektør for leting og produksjon internasjonalt (EPI)	Hele året
Kjetil Hove	Konserndirektør for leting og produksjon Norge (EPN)	Hele året
Hege Skryseth	Konserndirektør for teknologi, digital og innovasjon (TDI)	Hele året
Torgrim Reitan	Konserndirektør for økonomi og finans (CFO)	Hele året Torgrim Reitan har rett til tidligpensjon fra 65 år med et pensjonsnivå som utgjør 66 % av pensjonsgivende inntekt.
Siv Helen Rygh Torstensen	Konserndirektør for juridisk og etterlevelse (LEG)	Hele året
Aksel Stenerud	Konserndirektør for mennesker og organisasjon (PO)	Hele året
Jannik Lindbæk	Konserndirektør for kommunikasjon (COM)	Hele året
Jens Olaf Økland	Fungerende konserndirektør for fornybar (REN)	Fra 4. desember

2.3 Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i 2024

Godtgjørelsen til medlemmer av konsernledelsen for 2024 ble fastsatt i henhold til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og prinsippene som ble vedtatt av generalforsamlingen 10. mai 2023. Disse prinsippene samt opplysninger om elementene som utgjør lederlønnen, er beskrevet i Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, se [equinor.com](#).

Det verdibaserte rammeverket for prestasjonsstyring og hovedelementene i godtgjørelsene gjelder for medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA og selskapets datterselskaper, i tråd med Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer
Som beskrevet i rapporten om godtgjørelse til ledende personer for 2023 og forklart i brevet fra styrelederen, trådte reviderte retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i kraft fra 1. januar 2024. Retningslinjene reflekterer forventningene som er angitt i statens retningslinjer av 12. desember 2022.

Følgende endringer er gjennomført sammenholdt med de tidligere retningslinjene:

- Mål for årlig variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen i Equinor ASA er redusert fra 25 % til 12,5 % av grunnlønn, med en maksimumsutbetaling på 25 % inkludert effekten av selskapets resultatmodifikator.
- Konsernsjefens årlige langtidsinsentiv (LTI) er redusert fra 30 % til 25 % av grunnlønn.

Ordningen med 25 % LTI til konserndirektører, aksjespareprogrammet (SSP) på 5 % og fastlønnstillegget på 18 % i stedet for pensjonsoptjening over 12G¹, er uendret.

Dette sikrer at ingen i konsernledelsen overstiger maksimum på 55 % variabel godtgjørelse som fastsatt i Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

For å oppveie for endringer i årlig variabel lønn og LTI, er det beregnet og gjennomført en justering i grunnlønn fra 1. januar 2024 for å sikre at totale godtgjørelser opprettholdes på dagens nivå. Beregningen er nærmere beskrevet nedenfor.

Generelle merknader om godtgjørelseselementer

Fastlønn
Som i 2023 er det utført benchmarkundersøkelser for å kartlegge Equinors posisjon i forhold til en gruppe sammenlignbare selskaper i Norge. Gruppen omfatter de største selskapene i Norge, inkludert selskaper der Staten har eierinteresser. Basert på Equinors markedsverdi, forretningsmessige kompleksitet og påvirkning vektet lederstillingene generelt høyere enn for tilsvarende roller i sammenlignbare selskaper i Norge. Benchmarkverdiene er derfor supplert med en omfattende markedsanalyse for å kunne sammenligne opplysninger om godtgjørelse for lederstillinger med tilsvarende vektning på tvers av alle markedssegmenter i Norge. Denne kombinerte tilnærmingen har gjort det mulig å etablere godt underbygde markedsmedianer for grunnlønn for samtlige stillinger i Equinors konsernledelse i en norsk markeds kontekst.

I denne sammenhengen anser styret at markedsmedianene for det norske markedet representerer det laveste konkurransedyktige godtgjørelsesnivået for stillingene i konsernledelsen. Generelt ligger stillingene i Equinors konsernledelse på samme nivå som eller under medianer i det norske

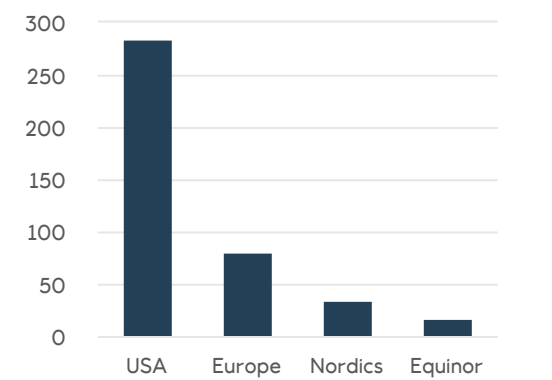
1) G er grunnbeløpet i folketrygden i Norge. 1G per 31. desember 2024 tilsvarer 124.028 kroner

markedet. Formålet med den årlige justeringen av grunnlønn i 2024 har vært å opprettholde eller øke over tid til markedsmedian for tilsvarende stillinger i Norge, der det også er tatt hensyn til individuelle prestasjoner og den gjennomsnittlige lønnsveksten for alle ansatte i Equinor ASA.

Økningen i grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen i 2024 var lik, under eller over den generelle rammen for lønnsøkning for ansatte i Equinor ASA.

Selv om benchmarking i forhold til norske markedsmedianer danner grunnlaget for justering av nivået for grunnlønn, monitorerer styret også hele tiden Equinors posisjonering i forhold til det internasjonale markedet for ledere. Forskjellen i lederlønnsnivået i Equinor sammenlignet med Norden, Europa og USA er fortsatt betydelig også i 2024.

Equinors posisjon ift. sammenlignbare selskaper
Totale godtgjørelser, angitt i MNOK



Kilde: Årsrapporter og rapporter om godtgjørelse til ledende personer for 2023

Justering for redusert årlig variabel lønn
For å sikre at selskapet er konkurransedyktig, har styret besluttet å opprettholde godtgjørelsesnivået

etter at nivået for variabel lønn ble redusert i tråd med de nye retningslinjene for godtgjørelse i 2024. Dette er gjort ved å foreta en ekstraordinær justering i grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024. Formålet med denne justeringen var å opprettholde godtgjørelsesnivået, uttrykt i grunnlønn, årlig variabel lønn, LTI og SSP.

Den enkeltes økning i grunnlønn oppveies av reduksjon i årlig variabel lønn, mens LTI- og SSP-beløpene for konserndirektører økes proporsjonalt med justeringen i grunnlønn med de faste prosentsatsene for disse ordningene. Konsernsjefens LTI er redusert som følge av en lavere prosentsats for LTI. Alt i alt har justeringene i disse belønningselementene en kalkulert nøytral effekt på den enkeltes godtgjørelse per 1. januar 2024 sammenlignet med 31. desember 2023.

Ved beregning av årlig variabel lønn er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig årlig variabel lønn i forhold til målet og selskapets gjennomsnittlige resultatmodifikator for de siste 5 årene, for å sikre at bruken av årlig variabel lønn i disse vurderingene er basert på historiske utbetalingsnivåer.

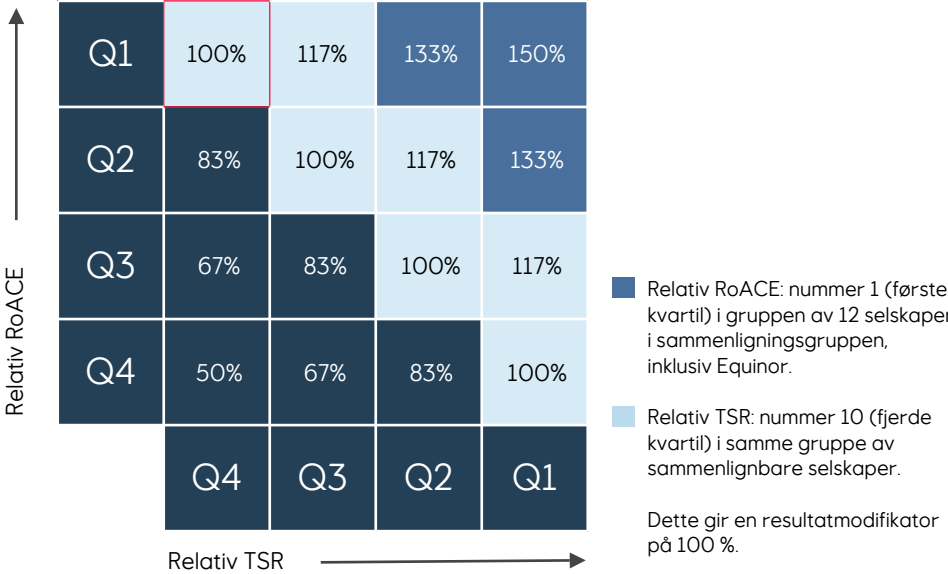
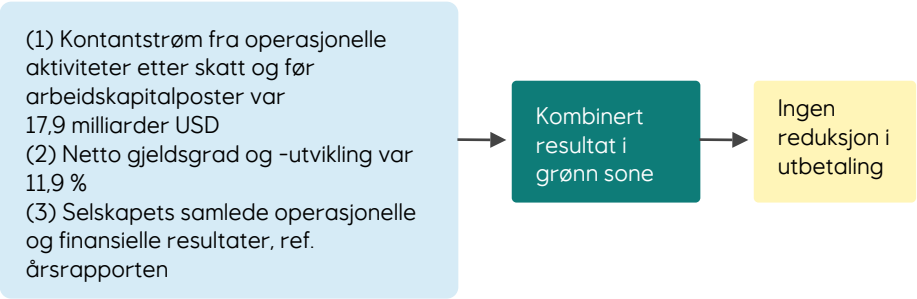
Fastlønnstillegget på 18 % i stedet for pensjonsopptjening over 12G er en kontraktsforpliktelse og ble derfor ikke hensyntatt i omstruktureringen av godtgjørelseskomponentene. Dermed har fastlønnstillegget økt proporsjonalt med endringen i grunnlønn.

Variabel godtgjørelse

Prestasjonsbaserte modifikatorer brukt ved beregning av variabel lønn
Som beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, anvendes en terskelverdi og selskapets resultatmodifikator for å styrke forbindelsen mellom selskapets totale økonomiske resultater og den enkeltes variable lønn. Resultatene av disse modifikatorene for 2024 er presentert til høyre.

Terskel for utbetalinger i ordninger for variabel lønn
Med referanse til definisjoner og parametere beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, vurderes selskapets prestasjoner for 2024 å ligge i grønn sone.

Resultatmodifikator
Med referanse til definisjoner og parametere beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, er selskapets resultatmodifikator for 2024 fastsatt til 100 %.



Effekten av resultatbaserte modifikatorer på variabel lønn i 2024

Basert på selskapets generelle resultater i 2024 og i tråd med terskelkriteriene beskrevet i retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer ble ingen terskeffekt anvendt for 2024, og utbetalingene av årlig variabel lønn ble følgelig ikke redusert.

Målbonus for årlig variabel lønn for medlemmer i konsernledelsen ansatt i Equinor ASA var i 2024 12.5 % av grunnlønn, og maksimumsverdien for årlig variabel lønn for 2024 var 25 % av selskapets resultatmodifikator. Selskapets resultatmodifikator ble satt til 100 % for 2024.

Tildelingen av LTI i 2024 ble ikke redusert da terskelen for foregående år (2023) lå i grønn sone.

Prestasjonsindikatorer	Mål	Prestasjon
Frekvens for alvorlige hendelser	0,3 eller bedre	0,3
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	7 kg CO ₂ per fat o.e. eller bedre	6,2 kg/fat o.e
Relativ totalavkastning til aksjonærene	Rangert bedre enn gjennomsnittet for selskapene i sammenligningsgruppe («peer group»)	4. kvartil
Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital	Rangert i 1. kvartil blant sammenlignbare selskaper	1. kvartil
Produksjonskostnad pr. enhet ¹	<6,5 USD/fat o.e	6,4 USD/fat o.e.
Fornybar (REN) kraftproduksjon ¹	Dobling fra 2023	2,9 TWh
1) Gjelder bare konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber		

Oppsummering av mål og oppnåelse av konserndekkende prestasjonsindikatorer og mål som danner grunnlaget for årlig variabel lønn

- Som beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer:
- prestasjonene danner grunnlaget for prosentfastsettelsen av årlig variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen.
 - felles konserndekkende prestasjonsindikatorer, forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer og atferdsmål måles hver for seg og vurderes samlet, som beskrevet under.

Oppnåelse av utvalgte konserndekkende mål (dimensjonen «Hva») i 2024 for konsernsjefen og de enkelte konserndirektørene er oppsummert her:

For konserndirektører med forretningsområdeansvar er forretningsleveransedimensjonen også vurdert opp mot følgende prestasjonsindikatorer:

Forretningsområde	Prestasjonsindikatorer	Enhet	Mål
EPN	Produksjon	tusen foe/d	1 400
	Produksjonskostnad pr. enhet	USD/foe (nominell)	<6.0
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2023)	~35
EPI	Produksjon	tusen foe/d	672
	Produksjonsenhetskostnad	USD/foe (nominell)	<7.8
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2023)	~35
MMP	Produksjonsregularitet	%	≥91.5
	Økning i tildelt CCS lagringskapasitet	Mton	>6
	Justert driftsresultat	Mrd USD	Over midtpunkt i guiding (>2,4)
REN	Fornybar (REN) kraftproduksjon	TWh	Dobling fra 2023
	Justert driftsresultat	Mrd USD	>-0.35
	Strategisk fremdrift i FORNYBAR - Besluttede investeringsprosjekter	GW	2,5
PDP	Antall nye brønner	Antall	107
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2023)	~35
	Estimatutvikling DG3-DG4 (endringer)	%	≤0
TDI	Høy Effekts Teknologi Implementering - Tier 1 implementering (verdi og	%	>90
	IT investeringer og F&U (kostnadsutvikling i %)	%	<0
	IT driftskostnader (kostnadsutvikling i %)	%	<0

- For dimensjonen «Hvordan» er felles atferdsmål definert for konsernsjefen og konserndirektørene i lys av Equinors kjerneverdier og ledelsesprinsipper som følger:
- Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse
 - Bygge tillit til Equinor
 - Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen
 - Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Prestasjonene måles opp mot disse atferdsmålene for hvert enkelt medlem av konsernledelsen. Prestasjonsindikatormål og -resultater i dimensjonen «Hva», atferdsmål og -resultater i dimensjonen («Hvordan») samt hvordan disse omsettes i tildeling av variabel lønn, presenteres for hvert enkelt medlem av konsernledelsen i tabell 4 lenger nede.

Prestasjonsindikatormål og atferdsmål for prestasjonsmåling i forbindelse med variabel lønn i 2025 er gjengitt i kapittel 4.5.

Ytelser

Som beskrevet i retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer er medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA, dekket av selskapets innskuddspensjonsordning. En ytelsesbasert ordning er beholdt for en gruppe skjermede arbeidstakere. I 2024 gjelder dette Geir Tungesvik.

Et fastlønnstillegg på 18 % av grunnlønn betales i stedet for pensjonsopptjening over 12G til medlemmer av konsernledelsen som er dekket av innskuddspensjonsordningen, og som ble ansatt i Equinor ASA før 1. september 2017. Dette tillegget utgjør verken en del av pensjonsgivende inntekt eller grunnlaget for variabel lønn.

2.4 Innskrenkninger i og avvik fra retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer

Det var ingen innskrenkninger i eller avvik fra retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2024.

2.5 Rett til å kreve tilbakebetaling («malus og clawback»)

Det var ingen tilfeller der retten til å kreve tilbakebetaling ble utøvd i 2024.

2.6 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2023

Rapporten for 2023 ble lagt fram til godkjenning (rådgivende voting) på generalforsamlingen 14. mai 2024 og ble godkjent av et stort flertall. 97 % av de avgitte stemmene stemte for rapporten for 2023. Det ble ikke framsatt noen tilleggskommentarer til rapporten for 2023 fra aksjonærene på generalforsamlingen i 2024.

2.7 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2024

Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget (BCC) i 2024 var i tråd med styrets instruks, som er presentert på equinor.com.

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget hadde i 2024 stort fokus på å sikre at rapporten om godtgjørelse til ledende personer reflekterer de nye retningslinjene samt statens reviderte retningslinjer.

Andre aktiviteter:

- Drøftelser omkring trender i markedet for lederrekruttering og lederlønn
- Planlegging av mulige etterfølgere for ledende personell og talentvurdering
- Anbefaling til styret om terskelen som benyttes for å beregne variabel lønn, basert på relevante prestasjonsresultater for selskapet
- Anbefaling til styret om regulering av konsernsjefens grunnlønn
- Gjennomgang av og framleggelse for styret av prestasjonsvurdering og mål for konsernsjefen
- Vurdering og framleggelse for styrets beslutning vedrørende forslag til årlig variabel lønn til konsernsjefen
- Konsernsjefens presentasjon av prestasjonsevalueringer og vurderinger vedrørende tildeling av årlig variabel lønn til konserndirektørene
- Diskusjon rundt styrets vurdering og egenvurdering av prestasjonene til kompensasjons- og lederutviklingsutvalget
- Gjennomgang av og framleggelse for styret av instruksene for kompensasjons- og lederutviklingsutvalget



Tjeldbergodden, Norge

3 Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning

3.1 Godtgjørelse til styret

I 2024 var den totale godtgjørelsen til styret, inklusiv honorar til styrets tre utvalg, på 805.000 USD (8.644.000 NOK). Tabellen under gir nærmere opplysninger om godtgjørelsene til de enkelte styremedlemmene i 2024.

Medlemmer av styret (tall i 1.000 USD)	Total remuneration				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jon Erik Reinhardsen (chair of the BoD)	108	119	110	103	110
Anne Drinkwater (deputy chair of the BoD)	88	82	96	101	107
Rebekka Glasser Herlofsen ¹	59	66	66	67	33
Jonathan Lewis	76	70	80	82	91
Finn Bjørn Ruyter	69	77	71	67	69
Tove Andersen ¹	27	59	55	52	26
Haakon Bruun-Hanssen	–	–	–	66	67
Mikael Karlsson ²	–	–	–	–	57
Fernanda Lopes Larsen ³	–	–	–	–	36
Tone Hegland Bachke ³	–	–	–	–	28
Stig Lægreid ⁴	54	59	55	53	56
Per Martin Labråten ⁴	54	66	65	62	64
Hilde Møllerstad ⁴	59	66	61	57	59
Ansattrepresentanter som varamedlemmer i styret					
Bjørn Palerud	–	–	–	–	–
Anita Skaga Myking	–	–	–	–	–
Harald Wesenberg	–	–	–	–	–
1) Styremedlem fram til 30. juni 2024. 2) Styremedlem fra 1. april 2024. 3) Styremedlemmer fra 1. juli 2024. 4) Ansattrepresentanter i styret					
Totale ytelser til styremedlemmer (tall i 1.000 USD)	2020	2021	2022	2023	2024
	754	832	801	746	805

3.2 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av styremedlemmer

Antall Equinor-aksjer eid av styremedlemmer og/eller deres nærstående er vist under. Hvert enkelt medlem av styret eide mindre enn 1 % av utestående Equinor-aksjer. Stemmeretten til styremedlemmer, medlemmer av konsernledelsen og bedriftsforsamlingen er ikke annerledes enn for vanlige aksjonærer.

Beholdning av Equinor-aksjer (inklusive aksjer eid av nærstående)	Per 1 Jan 2024	Per 31 Dec 2024	Markedsverdi per 31 Dec 2024, USD	Per 4. mars 2025
			thousands	
Jon Erik Reinhardsen	4 584	4 584	113	4 584
Anne Drinkwater	1 100	1 100	27	1 100
Rebekka Glasser Herlofsen	220	–	–	–
Jonathan Lewis	–	–	–	–
Finn Bjørn Ruyter	620	620	15	620
Tove Andersen	4 700	–	–	–
Haakon Bruun-Hanssen	–	–	–	–
Mikael Karlsson	–	–	–	–
Fernanda Lopes Larsen	–	–	–	–
Tone Hegland Bachke	–	5 400	133	5 400
Stig Lægreid	147	340	8	340
Per Martin Labråten	894	1 171	29	1 265
Hilde Møllerstad	3 005	4 413	109	4 813
Deputy members				
Bjørn Palerud	1 305	1 922	47	1 922
Anita Skaga Myking	6 654	7 032	174	7 189
Harald Wesenberg	936	584	14	431

3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

I 2024, var den samlede godtgjørelsen til aksjonærvalgte og ansattvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen på 124.000 USD (1.336.000 NOK).

Valgte ansattrepresentanter i bedriftsforsamlingen (tall i 1.000 USD)	Totale ytelser	
	2023	2024
Peter B., Sabel	5	5
Trine Hansen Stavland	3	5
Ingvild Berg Martiniussen	5	5
Berit Søgner Sandven	5	5
Frank Indreland Gundersen	3	5
Per Helge Ødegård	5	5
Vidar Frøseth (observatør)	3	5
Kjetil Gjerstad (observatør)	4	5
Porfirio Esquivel (observatør) ¹	1	5
Valgte ansattrepresentanter som varamedlemmer i bedriftsforsamlingen som mottok representantytelser		
Hans Fjære Øvrum		1
Monica Martinsen		1
Total remuneration	45	48

1) Porfirio Esquivel tok over som observatør 1. januar ettersom tidligere observatør Raymond Midtgård gikk ut i permisjon.

3.4 Aksjer eid av medlemmer av bedriftsforsamlingen

Hver for seg eide medlemmene av bedriftsforsamlingen mindre enn 1 % av de utestående Equinor-aksjene per 31. desember 2024 og per 4. mars 2025. Samlet eide medlemmer av bedriftsforsamlingen i alt 23.975 aksjer per 31. desember 2024 og i alt 23.779 aksjer per 4. mars 2025.

Opplysninger om aksjebeholdningen til hvert enkelt medlem av bedriftsforsamlingen er presentert i kapittel 8 av rapporten «Styrets redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse».



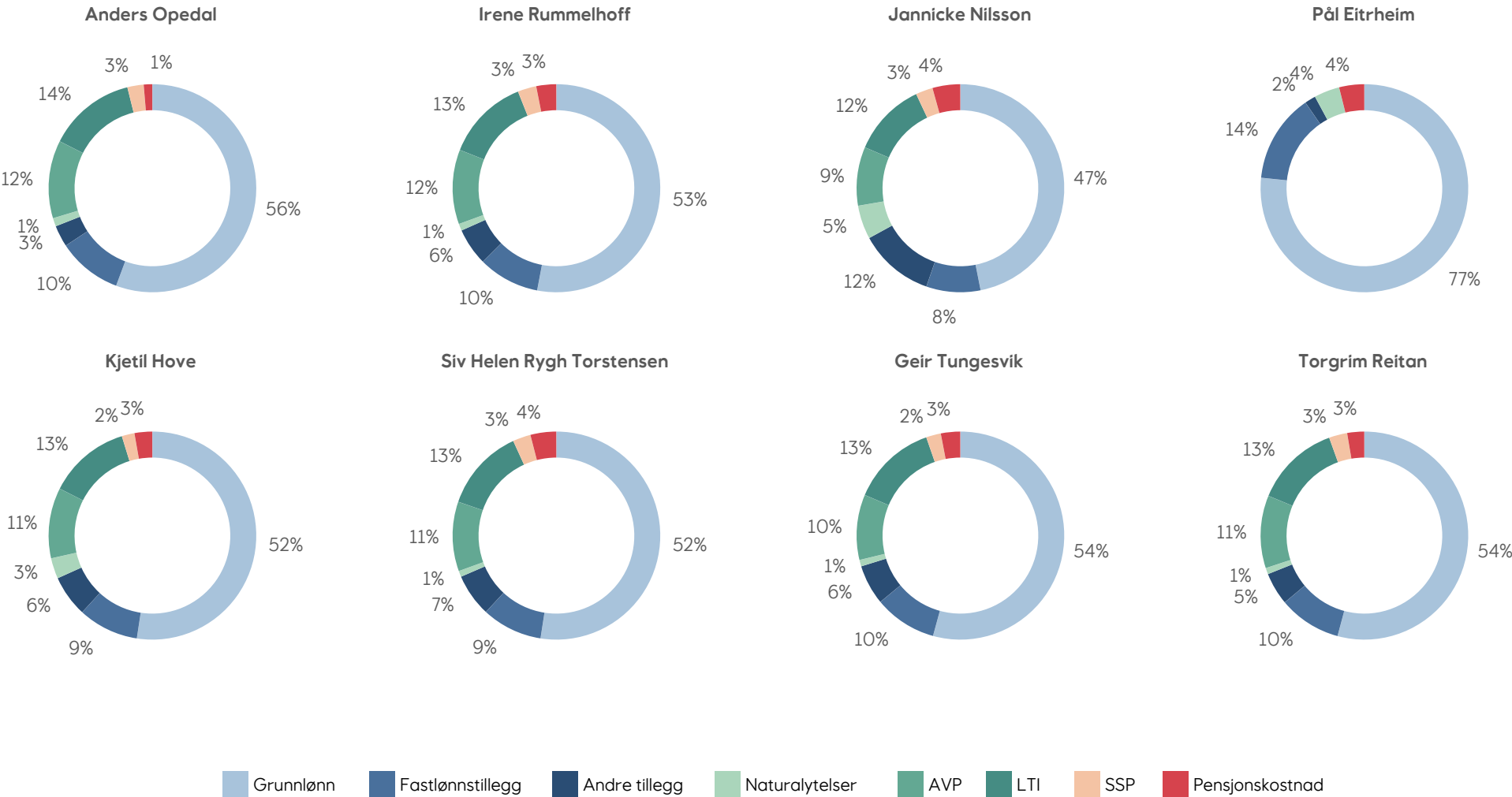
4 Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning

4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen

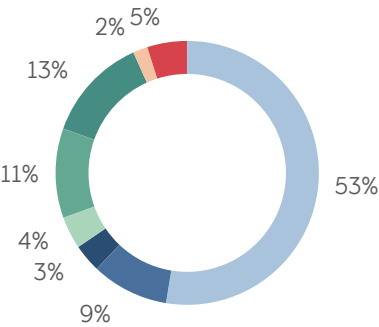
I 2024 var samlet godtgjørelse til konsernledelsen 10,927 tusen USD (2023: 10.689 tusen USD).

Selskapet har ikke ytt lån til medlemmer av konsernledelsen.

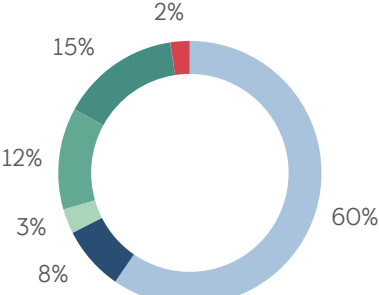
Til høyre er en oversikt over samlet godtgjørelse til konsernledelsen i 2024.



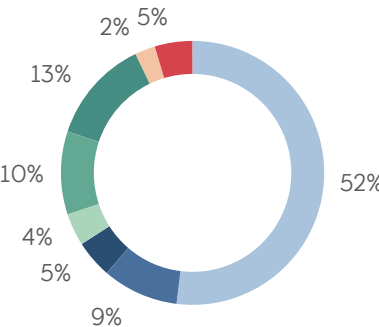
Aksel Stenerud



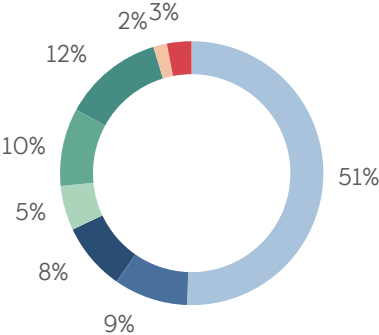
Hege Skryseth



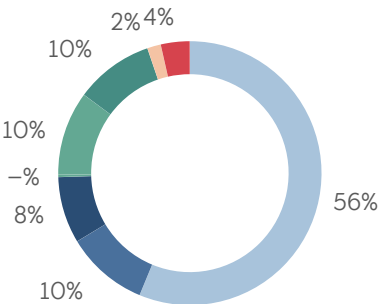
Jannik Lindbæk



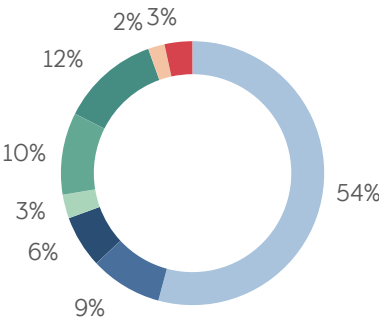
Philippe François Mathieu



Jens Olaf Økland



Aggregert, unntatt konsernsjef



Grunnlønn Fastlønnstillegg Andre tillegg Naturalytelser AVP LTI SSP Pensjonskostnad



Johan Sverdrup, Norge

Tabell 1 – Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2024

Samtlige godtgjørelseselementer er angitt i arbeidsgivers valuta og omregnet til USD til gjennomsnittlig vekslingskurs for året. For 2024 er vekslingskursen USD/NOK = 10,7433.

Medlemmer av konsernledelsen (tall i 1.000 USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse					Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Tillegg				Ettårsvariabler		Flerårsvariabler				
	Grunnlønn	Fastlønnstillegg	Andre tillegg	Naturalytelser	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Aksjespare program	Ekstraordinære ytelser	Pensjonskostnad		
Anders Opedal	1 142	206	68	26	248	280	52	0	28	2 050	72% / 28%
Irene Rummelhoff	496	89	55	10	109	121	27	0	29	936	73% / 27%
Jannicke Nilsson	395	71	99	44	77	97	22	0	37	842	77% / 23%
Pål Eitrheim	413	74	9	21	0	0	0	0	21	539	100% / 0%
Jens Olaf Økland	29	5	4	0	5	5	1	0	2	52	78% / 22%
Kjetil Hove	562	101	69	34	118	137	21	0	30	1 073	74% / 26%
Siv Helen Rygh Torstensen	344	62	44	6	71	85	18	0	26	656	73% / 27%
Geir Tungesvik	438	79	50	8	82	107	19	0	24	808	74% / 26%
Torgrim Reitan	529	95	49	9	110	129	28	0	26	976	73% / 27%
Aksel Stenerud	348	63	23	26	72	85	12	0	32	661	74% / 26%
Hege Skryseth	449	0	60	23	94	110	0	0	18	754	73% / 27%
Jannik Lindbæk	339	61	30	26	67	84	16	0	30	654	75% / 25%
Philippe Francois Mathieu	467	84	77	50	88	114	15	0	28	924	76% / 24%

Tabell 1 – Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2023
Samtlige godtgjørelseselementer er angitt i arbeidsgiverorganisasjonens valuta og omregnet til USD til gjennomsnittlig vekslingskurs for året. Vekslingskursen for 2023 var: NOK/USD = 10,5647.

Medlemmer av konsernledelsen (tall i 1.000 USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse						Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Tillegg				Ettårsvariabler		Flerårsvariabler					
	Grunnlønn	Fastlønnstillegg	Andre tillegg	Naturalytelser	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Aksjespare program	Ekstraordinære ytelser	Pensjonskostnad			
Anders Opedal	951	171	105	29	391	281	9	0	27	1 963	65% / 35%	
Irene Rummelhoff	419	75	55	5	149	102	39	0	28	873	67% / 33%	
Jannicke Nilsson	342	61	65	47	124	84	32	0	35	790	70% / 30%	
Pål Eitrheim	378	68	63	25	135	92	0	0	22	783	71% / 29%	
Kjetil Hove	472	85	59	34	180	115	30	0	29	1 005	68% / 32%	
Siv Helen Rygh Torstensen	297	53	74	5	115	73	26	0	26	670	68% / 32%	
Geir Tungesvik	375	68	60	10	141	92	27	0	21	794	67% / 33%	
Torgrim Reitan	450	81	59	7	165	110	40	0	25	936	66% / 34%	
Aksel Stenerud	298	54	30	29	108	73	17	0	31	639	69% / 31%	
Hege Skryseth	381	0	78	14	145	95	0	0	17	731	67% / 33%	
Jannik Lindbæk	292	53	24	26	103	72	23	0	29	623	68% / 32%	
Philippe Francois Mathieu	396	71	72	37	160	97	22	0	27	883	68% / 32%	

Noter til tabellen «Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret»:

- Alle beløp i tabellen er periodisert basert på opptjente ytelser for perioden.
- Tall for sammenligning mot 2023 er tatt med for de ansatte som satt i konsernledelsen både i 2024 og 2023.
- Alle medlemmer av konsernledelsen mottok godtgjørelse i NOK.
- Alle beløp i tabellen er presentert i USD basert på gjennomsnittlige vekslingskurser. Gjennomsnittskurser i 2024: USD/NOK = 10,7433, (2023: NOK/USD = 10,5647).
- **Andre tillegg** inkluderer bilgodtgjørelse, feriepenger og andre kontantytelser.
- **Naturalytelser** inkluderer ytelser som firmabil, pendlerbolig og helseprogram.
- **AVP** (årlig variabel lønn) er opptjent i rapporteringsåret og utbetalt i det påfølgende året.
- **LTI** (langtidsinsentiv): For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA, utgjør verdien i tabell 1 tildelingen, dvs. bruttobeløpet, som etter skattetrekk investeres i aksjer i rapporteringsåret og underlagt en bindingsperiode. LTI-tillegget for Jens Olaf Øklands konserndirektørperiode i 2024 vil bli tildelt etterskuddsvis i 2025.
- **SSP** (aksjespareprogram): Beløpet utgjør verdien av bonusaksjer mottatt i rapporteringsåret etter bindingsperioden. Se retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer for nærmere opplysninger om ordningen.
- **Pensjonskostnad**: Estimert pensjonskostnad for ytelsespensjonsordningen er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjongivende inntekt (hovedsakelig grunnlønn) per 31. desember 2023 og er innregnet i resultatregnskapet for 2024. Geir Tungesvik beholdt den ytelsesbaserte ordningen som nå er lagt ned. Pensjonskostnaden for innskuddspensjonsordningen utgjøres av de aktuelle innskuddene. For innskuddsordninger over driften utgjøres pensjonskostnaden av innskuddene og endringene i virkelig verdi av de ansattes innskuddsordninger. De øvrige medlemmene av konsernledelsen som er ansatt, er dekket av selskapets innskuddspensjonsordning.



Mongstad, Norway

4.2 Aksjer som medlemmer av konsernledelsen er tildelt eller har til gode for rapporteringsåret

Table 3

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret				
					Inngående balanse	Gjennom året	Utgående balanse		
					5	6	7	8	11
Navn, stilling	1	2	3	4	5	6	7	8	11
	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper		Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode
Anders Opedal CEO	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024		3 614		3 614	
								USD 97 453	
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		4 002			4 002
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		4 530			4 530
	SSP	2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			4 585		4 585
							USD 128 920		
		2024	09.02.2024				1 953		
	Sum						USD 51 737		
							12 146	6 538	3 614
								USD 180 657	USD 97 453
Irene Rummelhoff EVP MMP	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024		1 267		1 267	
								USD 34 165	
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		1 487			1 487
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1 684			1 684
	SSP	2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			2 029		2 029
							USD 57 051		
		2024	09.02.2024				1 021		
	Sum						USD 27 047		
							4 438	3 050	1 267
								USD 84 098	USD 34 165

Se retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer for detaljer om de aksjebaserte ordningene.

- Kolonne 4 «Dato for frigjørelse av aksjer» er tatt ut av tabellen ettersom dette er samme dato som angitt i kolonne 5 «Bindingsperioden utløper».
- Kolonne 9 «Aksjer underlagt prestasjonskrav» er tatt ut av tabellen ettersom aksjene ikke er underlagt prestasjonskrav.
- Kolonne 10 «Aksjer tildelt og bundet per årsslutt» er tatt ut av tabellen ettersom dette er samme dato som angitt i kolonne 11 «Aksjer underlagt en bindingsperiode».
- I denne tabellen representerer «bindingsperioden» for langtidsinsentivordning en den perioden når aksjene er «låst» og ikke kan selges i henhold til reglene i ordningen.

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret				
					Inngående balanse	Gjennom året	Utgående balanse		
	1	2	3		5	6	7	8	11
Navn, stilling	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart		Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode
Geir Tungesvik EVP PDP		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	863				863
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 551				1 551
	LTI	2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			1 832		1 832
							USD 51 512		
	SSP	2024	09.02.2024				699		
							USD 18 517		
	Sum					2 414	2 531		4 246
							USD 70 029		
Jannicke Nilsson EVP SSU		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1 091			1 091	
								USD 29 419	
	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1 254				1 254
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 415				1 415
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			1 662		1 662
							USD 46 732		
	SSP	2024	09.02.2024				844		
							USD 22 358		
						3 760	2 506	1 091	4 331
							USD 69 090	USD 29 419	

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret					
					Inngående balanse	Gjennom året	Utgående balanse			
					5	6	7	8	11	
1	2	3								
Navn, stilling	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode		
Pål Eitrheim EVP REN		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1 153		1 153			
							USD 31 091			
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1 478				1 478	
	LTI	2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 549				1 549	
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027		1 696			1 696	
						USD 47 701				
	Sum				4 180	1 696	1 153		4 723	
						USD 47 701	USD 31 091			
	Kjetil Hove EVP EPN		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	997		997		
								USD 26 885		
LTI		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1 670				1 670	
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 894				1 894	
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027		2 295			2 295	
						USD 64 531				
SSP		2024	09.02.2024			797				
						USD 21 113				
Sum					4 561	3 092	997		5 859	
						USD 85 644	USD 26 885			
Hege Skryseth EVP TDI		2022 - 2024	18.11.2022	17.11.2025	461				461	
	LTI	2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 595				1 595	
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027		1 844			1 844	
						USD 51 849				
	Sum				2 056	1 844			3 900	
						USD 51 849				

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret				
					Inngående balanse	Gjennom året	Utgående balanse		
					5	6	7	8	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
Navn, stilling	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode	
Torgrim Reitan CFO		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	283				283
		2022 - 2024	18.11.2022	17.11.2025	117				117
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 892				1 892
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			2 208		2 208
							USD 62 084		
	SSP	2024	09.02.2024				1 048		
							USD 27 762		
	Sum				2 292	3 256			4 500
							USD 89 847		
	Siv Helen Rygh Torstensen EVP LEG		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	545		545	
							USD 14 696		
LTI		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1 172				1 172
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026	1 355				1 355
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			1 446		1 446
							USD 40 658		
SSP		2024	09.02.2024				689		
							USD 18 252		
Sum					3 072	2 135	545		3 973
							USD 58 911	USD 14 696	

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret				
					Inngående balanse	Gjennom året		Utgående balanse	
					5	6	7	8	11
Navn, stilling	1	2	3	4	5	6	7	8	11
	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper		Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode
Aksel Stenerud EVP PO	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		922			922
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1 256			1 256
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			1 483		1 483
							USD 41 699		
	SSP	2024	09.02.2024				442		
							USD 11 709		
	Sum					2 178	1 925		3 661
					USD 53 408				
Jannik Lindbæk EVP COM	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		952			952
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1 261			1 261
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			1 515		1 515
							USD 42 599		
	SSP	2024	09.02.2024				614		
							USD 16 265		
	Sum					2 213	2 129		3 728
					USD 58 864				
Philippe François Mathieu EVP EPI	LTI	2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1 771			1 771
		2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027			2 150		2 150
							USD 60 453		
	SSP	2024	09.02.2024				576		
							USD 15 259		
	Sum					1 771	2 726		3 921
					USD 75 712				

Vilkår for aksjespareprogrammer					Informasjon vedrørende rapporteringsåret				
					Inngående balanse	Gjennom året	Utgående balanse		
					5	6	7	8	11
1	2	3							
Navn, stilling	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode	
Jens Olaf Økland Fungerende EVP REN	LTI	2024 - 2026	21.05.2024	20.05.2027		89		89	
						USD 2 493			
	SSP	2024	17.01.2024			30			
						USD 867			
	Sum						119		
						USD 3 360			

4.3 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av konsernledelsen

Antall Equinor-aksjer eid av medlemmer av konsernledelsen og/eller deres nærstående er vist under. Hvert enkelt medlem av konsernledelsen eide mindre enn 1 % av utestående Equinor-aksjer.

Stemmeretten til medlemmer av konsernledelsen er ikke annerledes enn for vanlige aksjonærer.

Beholdning av Equinor-aksjer (inkludert aksjer eid av nærstående)	Per 1. januar 2024	Per 31. desember 2024	Markedsverdi per 31. desember 2024, 1.000 USD	Per 4. mars 2025
Anders Opedal	56 649	65 259	1 612	65 259
Torgrim Reitan	15 482	19 691	486	20 175
Geir Tunesvik	20 702	24 024	593	24 184
Irene Rummelhoff	31 872	35 815	885	35 815
Jannicke Nilsson	63 106	69 889	1 727	70 079
Pål Eitrheim	21 737	–	–	–
Jens Olaf Økland	–	18 958	468	18 958
Philippe Francois Mathieu	7 529	11 073	274	11 417
Kjetil Hove	23 861	27 962	691	27 962
Hege Skryseth	5 364	8 021	198	8 021
Siv Helen Rygh Torstensen	19 136	18 552	458	18 718
Aksel Stenerud	11 642	14 192	351	14 251
Jannik Lindbæk	11 592	14 339	354	14 420



Corvus Energy, Norge

4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i rapporteringsåret ²

I tråd med Equinors rammeverk for prestasjonsvurdering og [retningslinjene](#) for godtgjørelse til ledende personer (se særlig side 9–10), har prestasjonene i forhold til atferdsmålene blitt vektet likt med forretningsmessige prestasjoner i en helhetlig vurdering.

Samlet danner de grunnlaget for utbetaling av årlig variabel lønn, der prestasjonsindikatorer og atferdsmål hver for seg har en vekt på 50 %. De enkelte prestasjonsindikatorene og målene i hver kategori er likt vektet i utgangspunktet og kan justeres for å avspeile den aktuelle forretningsmessige sammenhengen og strategiske prioriteringer fra år til år.

Ledernes evne til å være rollemodeller og drive energiomstillingen framover er en del av den helhetlige prestasjonsvurderingen. Prestasjonsindikatorer og mål knyttet til klima og energiomstilling er derfor tatt med i grunnlaget for tildeling av årlig variabel lønn.

Alle medlemmer av konsernledelsen har en felles konserndekkende prestasjonsindikator for å redusere CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen og et felles atferdsmål om å omforme organisasjonen for å levere på Equinors felles mål og bli et ledende selskap i energiomstillingen. Bærekraftsrelaterte tilleggsprestasjonsindiatorer gjelder for noen av konserndirektørene. Som vist over, er begge disse vektet likt i sine respektive kategorier. Dette er spesifisert for hvert medlem av konsernledelsen i tabellen til høyre. Andre prestasjonsindikatorer og atferdsmål som også har aspekter av bærekraft, er ikke tatt med da det er vanskelig å tallfeste de aktuelle andelene nøyaktig.

Vurderingen av prestasjonsresultatene for 2024 er presentert under, inklusiv en måling av skår i forhold til de fastsatte prestasjonsindikatormålene og atferdsmålene.

Andel av bærekraftsrelaterte KPI-er og mål innenfor grunnlaget for tildeling av årlig variabel lønn

KPI-er og mål for 2024 / medlem av konsernledelsen	KPI: CO ₂ -reduksjon oppstrøms		KPI: Fornybar kraftproduksjon (REN)		Utviklingsmål: Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen		Totale bærekraftsmål
	av alle KPI-er	av alle KPI-er og mål	av alle KPI-er	av alle KPI-er og mål	av alle mål	av alle KPI-er og mål	av alle KPI-er og mål
Anders Opedal, CEO	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %
Konserndirektører med forretningsområdeansvar							
Irene Rummelhoff, EVP MMP	12,50 %	6,25 %	–	–	25,00 %	12,50 %	18,75 %
Geir Tungesvik, EVP PDP	12,50 %	6,25 %	–	–	25,00 %	12,50 %	18,75 %
Pål Eitrheim, EVP REN ¹	12,50 %	6,25 %	16,67 %	9,09 %	25,00 %	12,50 %	27,84 %
Philippe François Mathieu, EVP EPI	12,50 %	6,25 %	–	–	25,00 %	12,50 %	18,75 %
Kjetil Hove, EVP EPN	12,50 %	6,25 %	–	–	25,00 %	12,50 %	18,75 %
Hege Skryseth, EVP TDI	12,50 %	6,25 %	–	–	25,00 %	12,50 %	18,75 %
Konserndirektører konsernstaber							
Jannicke Nilsson, EVP SSU	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %
Torgrim Reitan, EVP and CFO	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %
Siv Helen Rygh Torstensen, EVP LEG	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %
Aksel Stenerud, EVP PO	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %
Jannik Lindbæk, EVP COM	16,67 %	8,33 %	16,67 %	8,33 %	25,00 %	12,50 %	29,17 %

1) De to øvrige KPI-ene som danner grunnlaget for vurderingen av årlig variabel lønn for konserndirektøren for REN, er ikke tatt med. Selv om disse også har stort fokus på bærekraft, er det utfordrende å tallfeste nøyaktig andel.

Som beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer gis hver prestasjonsindikator en skår i området 1–5, der 5 er det høyeste resultatet. Hver skår avspeiler en helhetlig vurdering, der dette er relevant. Den helhetlige vurderingen kan avspeile hendelser som ligger utenfor konsernsjefens eller konserndirektørenes kontroll, for eksempel svingninger i råvarepriser, endringer i globale forhold, næringens driftsmiljø og andre aktuelle forhold.

Generelle prestasjoner i forhold til atferdsmål gis også en skår fra 1 til 5. Prestasjoner i forhold til atferdsmål er en kvalitativ vurdering fra styrets og konsernsjefens side, etter behov, og støttes av resultatene fra medarbeiderundersøkelser.

Skårene omregnes til tildelingsprosent for variabel lønn, som vist i omregningstabellen i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (side 10).

Som nevnt over, brukes to faktorer – terskelverdien og selskapets resultatmodifikator – til å regne ut det endelige nivået for utbetaling av årlig variabel lønn, som beskrevet over.

Valgte konsern prestasjonsindikatorer (dimensjonen «Hva») slik de er målt på konsernnivå gjelder både for konsernsjefen og konserndirektørene.

2) GOV-3

Tabell 4 – Konsernledelsens prestasjoner for rapporteringsåret

«HVA»-dimensjonen – konsernets prestasjonsindikatorer for konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber – helhetsvurdering			
«HVA»-dimensjonen – konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar – helhetsvurdering			
	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Frekvens for alvorlige hendelser	≤ 0,3	0,3	4,5
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	≤ 7 kg/fat o.e.	6,2 kg/fat o.e	4,8
Relativ avkastning til aksjonærene	Rangert bedre enn gjennomsnittet for selskapene i sammenligningsgruppe	4. kvartil	2,0
Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital	Rangert i 1. kvartil blant selskapene i sammenligningsgruppe	1. kvartil	5,0
Produksjonskostnad pr. enhet ¹	< 6,5 USD/fat o.e.	6,4 USD/fat o.e.	3,5
Fornybar kraftproduksjon ¹	Dobling fra 2023	2,9 TWh	1,8

Helhetsvurdering av konsernets prestasjonsindikatorer:

Endelig skår for følgende prestasjonsindikatorer er justert fra faktisk skår gjennom styrets helhetsvurdering:
Den endelige skåren for Frekvens for alvorlige hendelser er redusert på grunn av en dødsulykke

Flere andre forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer (dimensjonen «Hva») gjelder for konserndirektører med forretningsområdeansvar, som vist i de respektive tabellene under.

Det er fastsatt utvalgte atferdsmål (dimensjonen «Hvordan») for både konsernsjefen og konserndirektørene, og disse vurderes individuelt. Totalskåren som viser resultatvurderingen, er gjengitt under for de enkelte medlemmene av konsernledelsen. Vurderingen av individuelle atferdsmål er ikke åpen for innsyn.

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål

- Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse
- Bygge tillit til Equinor
- Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen
- Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Prestasjonsresultatene for hvert medlem av konsernledelsen mht. prestasjonsindikatorer og atferdsmål fastsatt for hvert enkelt medlem er også gjengitt, sammen med tildeling av variabel lønn.

1) Gjelder bare konsernsjefen og konserndirektører for konsernstaber



Gullfaks C, Norge

Anders Opedal (CEO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konsernsjefen	3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	4,6

Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse

Bygge tillit til Equinor

Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	4,1
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	21%

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	1 183			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		21%	0%	248
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %		0
Årlig variabel lønn				248

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over

Irene Rummelhoff (EVP MMP)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar	4,1
---	-----

"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer	3,7
---	-----

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjonsregularitet	≥ 91.5	84,70%	2,0
Økning i tildelt CCS lagringskapasitet	> 6 MT	8.4 MT	5,0
Justert driftsresultat, mrd USD	Over midtpunkt i guiding (>2,4)	2,6	4,0

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	4,3
-----------------------------------	-----

Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse

Bygge tillit til Equinor

Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	4,1
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	21%

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	517			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		21%	0%	109
Justering for resultatmodifikator	100%	0%		0
Årlig variabel lønn				109

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i tabell over

Jannicke Nilsson (EVP SSU)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber	3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	4,1
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse	
Bygge tillit til Equinor	
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen	
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere	

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	3,8
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	19%

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	405			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		19%	0%	77
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %		0
Årlig variabel lønn				77

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over

Jens Olaf Økland (Fungerende EVP REN)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar	3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	3,8

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	3,7
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	18%

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	386			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		18%	0%	5
Justering for resultatmodifikator	100%	0%		0
Årlig variabel lønn				5

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

På grunn av kort tid i rollen (3 uker) er forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer ikke anvendt. Skår er basert på konsernets prestasjonsindikatorer og en diskresjonær vurdering av leveranser på atferdsmål i kontekst av å gå inn i rollen på kort varsel rett før årsslutt

Kjetil Hove (EVP EPN)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med
forretningsområdeansvar4,1

"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer3,3

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjon (kfoe/d)	1400	1386	3,4
Produksjonsenhetskostnad (nominell USD/foe)	< 6.0	5.7	3,8
Nullpunktspris prosjekt portefølje (USD/fat (real 2023))	~ 35	< 40	2,8

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål4,2

Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse

Bygge tillit til Equinor

Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn4,0

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator20%

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	589		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	20%	0%	118
Justering for resultatmodifikator	100%	0%	0
Årlig variabel lønn			118

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i tabell over

Forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer: Endelig skår for følgende prestasjonsindikatorer har blitt justert fra faktisk skår gjennom CEO's helhetlige vurdering av leveranse:

Produksjon (kfoe/d): Forhøyet skår for å fange opp prestasjoner på gjennomførte revisjonsstanser samt rekordproduksjon fra Troll og Johan Sverdrup feltene

Siv Helen Rygh Torstensen (EVP LEG)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber3,6

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål4,3

Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse

Bygge tillit til Equinor

Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn4,0

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator20%

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	355		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	20%	0%	71
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %	0
Årlig variabel lønn			71

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over

Geir Tungesvik (EVP PDP)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar	4,1
"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer	2,7

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Antall nye brønner	107	92	2,5
Nullpunktspris prosjekt portefølje	~ 35	< 40	2,8
Estimatutvikling DG3-DG4 (endringer)	≤ 0 %	5 %	2,9

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	4,1
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse	
Bygge tillit til Equinor	
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen	
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere	

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	3,7
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	18%

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	456		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	18%	0%	82
Justering for resultatmodifikator	100%	0%	0
Årlig variabel lønn			82

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i tabell over

Forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer: Endelig skår for følgende prestasjonsindikatorer har blitt justert fra faktisk skår gjennom CEO's helhetlige vurdering av leveranse:

Antall nye brønner: Forhøyet skår for å fange opp økt kompleksitet i brønn-porteføljen

Torgrim Reitan (CFO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber	3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål	4,3

Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse

Bygge tillit til Equinor

Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn	3,9
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator	20%

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	551		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	20%	0%	110
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %	0
Årlig variabel lønn			110

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over

Aksel Stenerud (EVP PO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber				3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål				4,3
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse				
Bygge tillit til Equinor				
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen				
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere				
Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn				4,0
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator				20%
Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	362			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		20%	0%	72
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %		0
Årlig variabel lønn				72
Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:				
Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over				

Hege Skryseth (EVP TDI)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar				4,1
"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer				3,6
	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering	
Høy Effekts Teknologi Implementering - Tier 1 implementering (verdi og implementeringsprosent, EPN)	> 90 %	mål		2,9
IT investeringer og FU (kostnadsutvikling i %)	< 0 %	-7 %		4,0
IT driftskostnader (kostnadsutvikling i %)	< 0 %	-10 %		4,0
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål				4,1
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse				
Bygge tillit til Equinor				
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen				
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere				
Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn				4,0
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator				20%
Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)	
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	470			
Bonus basert på prestasjonsvurdering	20%	0%	94	
Justering for resultatmodifikator	100%	0%	0	
Årlig variabel lønn			94	
Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:				
Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i tabell over				

Jannik Lindbæk (EVP COM)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber				3,6
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål				4,1
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse				
Bygge tillit til Equinor				
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen				
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere				
Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn				3,8
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator				19%
Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	350			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		19%	0%	67
Justering for resultatmodifikator	100%	0 %		0
Årlig variabel lønn				67
Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:				
Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i separat tabell over				

Philippe Francois Mathieu (EVP EPI)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar				4,1
"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer				3,0
	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering	
Produksjon (kfoe/d)	672	681	3,6	
Produksjonsenhetskostnad (nominell USD/foe)	< 7.8	8.1	2,5	
Nullpunktspris prosjekt portefølje	~ 35	< 40	2,8	
"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål				4,1
Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse				
Bygge tillit til Equinor				
Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen				
Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere				
Samlet prestasjonsvurdering for årlig variabel lønn				3,8
Årlig variabel lønn før resultatmodifikator				18%
Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1000)	
Målbonus for årlig variabel lønn	12,5%			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	489			
Bonus basert på prestasjonsvurdering	18%	0%	88	
Justering for resultatmodifikator	100%	0%	0	
Årlig variabel lønn			88	
Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:				
Konsernets prestasjonsindikatorer: Ref kommentarer til konsernets prestasjonsindikatorer i tabell over				
Forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer: Endelig skår for følgende prestasjonsindikatorer har blitt justert fra faktisk skår gjennom CEO's helhetlige vurdering av leveranse:				
Både Produksjon (kfoe/d) og Produksjonsenhetskostnad (nominell USD/foe) er justert for å inkludere effekt fra Aserbajdsjan og Nigeria eiendeler i resultater og reflektert i skår				

4.5 Prestasjonsindikatorer og atferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2025

Forretningsleveransedimensjonen («Hva») for variabel lønn (prestasjonsåret 2025) for medlemmene av konsernledelsen vil være basert på en vurdering opp mot følgende felles prestasjonsindikatorer for konsernet:

- Frekvens for alvorlige hendelser (SIF): bedre enn 0,30
- CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen: 6,8 kg CO₂ per fat o.e. eller bedre
- Produksjonskostnad per enhet³: bedre enn 6,4 USD/fat o.e.
- Fornybar (REN) kraftproduksjon³: bedre enn 4,4 TWh
- Relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR): Rangert bedre enn gjennomsnittet
- Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE): Rangert i 1. kvartil blant sammenlignbare selskaper

For konserndirektører med forretningsområdeansvar vil forretningsleveransedimensjonen også bli vurdert opp mot følgende prestasjonsindikatorer som vist i tabellen til høyre:

- Atferdsdimensjonen («Hvordan») vil være basert på en individuell vurdering mot følgende mål:
- Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse
 - Bygge tillit til Equinor
 - Omforme organisasjonen til å levere på vårt felles mål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen
 - Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

Forretnings- område	Prestasjonsindikatorer	Enhet	Mål
EPN	Produksjon	tusen foe/d	1 415
	Produksjonsenhetskostnad	USD/foe (nominell)	< 5.8
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2024)	< 40
EPI	Produksjon	tusen foe/d	745
	Produksjonsenhetskostnad	USD/foe (nominell)	< 7,6
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2024)	< 40
MMP	Produksjonsregularitet	%	≥ 92
	Økning i tildelt CCS lagringskapasitet	Mton	publiseres ikke ⁴
	Justert driftsresultat	Mrd USD	publiseres ikke ⁴
REN	Fornybar (REN) kraftproduksjon	Twh	publiseres ikke ⁴
	Justert driftsresultat	Mrd USD	publiseres ikke ⁴
	Avkastning til egenkapitalen- havvindprosjekter i gjennomføring	%	> 2024
PDP	Kostnad per brønn	Mill USD	≤ 51
	Nullpunktspris prosjekt portefølje	USD/fat (real 2024)	< 40
	Estimatutvikling DG3-DG4 (endringer)	%	≤ 0
TDI	Høy Effekts Teknologi Implementering - Tier 1 implementering (verdi og implementeringsprosent, EPN)	%	90
	IT investeringer og F&U (kostnadsutvikling i %)	%	< 0
	IT driftskostnader (kostnadsutvikling i %)	%	< 0

3) Gjelder bare konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber. 4) Publiseres ikke pga kommersielt sensitivitet.



5 Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2020-2024

5.1 Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporteringsårene

Tabell 5 – Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporteringsårene

Lederlønn for 2020-2024
Alle beløp i USD

Godtgjørelser	2020		2021		2022		2023		2024	
Anders Opedal, CEO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	814 098	-7,60%	2 055 023	152,43%	2 042 382	-0,62%	1 963 097	-3,88%	2 050 020	4,43%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	133,30%	3,50%	–	4,90%	–	5,00%	–	5,50%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	30,00%	45,00%	30,00%	39,90%	34,00%	39,78%	21,00%	21,00%
LTI % før og etter terskel	25,00%	25,00%	30,00%	15,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	25,00%	25,00%
Irene Rummelhoff, EVP MMP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	681 363	-17,54%	923 578	35,55%	960 784	4,03%	873 398	-9,10%	936 109	7,18%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	3,00%	5,40%	4,90%	–	7,70%	–	6,40%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	28,00%	42,00%	33,00%	43,89%	29,00%	33,93%	21,00%	21,00%
LTI % før og etter terskel	25,00%	25,00%	25,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Jannicke Nilsson, EVP SSU										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	623 702	-17,61%	829 810	33,05%	844 012	1,71%	790 367	-6,36%	842 158	6,55%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	3,00%	5,40%	4,50%	–	5,00%	–	4,10%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	27,00%	40,50%	28,00%	37,24%	30,00%	35,10%	19,00%	19,00%
LTI % før og etter terskel	25,00%	25,00%	25,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%

Godtgjørelser	2020		2021		2022		2023		2024	
Pål Eitrheim, EVP REN										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	524 113	-21,66%	796 048	51,88%	782 549	-1,70%	782 576	–	584 182	-25,35%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	4,00%	17,20%	4,90%	–	8,30%	–	5,90%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	31,00%	46,50%	27,00%	35,91%	29,00%	33,93%	–	–
LTI % før og etter terskel	25,00%	25,00%	25,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	–	–
Kjetil Hove, EVP EPN										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	1 004 283	–	1 055 271	5,08%	1 004 604	-4,80%	1 073 459	6,85%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	5,05%	–	8,30%	–	7,20%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	32,00%	48,00%	30,00%	39,90%	31,00%	36,27%	20,00%	20,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	25,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Torgrim Reitan, CFO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	766 448	-15,31%	–	–	1 027 357	–	935 718	-8,92%	975 906	4,29%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	6,50%	–	6,40%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	30,00%	39,90%	30,00%	35,10%	20,00%	20,00%
LTI % før og etter terskel	25,00%	25,00%	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Siv Helen Rygh Torstensen, EVP LEG										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	645 511	–	691 436	7,11%	669 609	-3,16%	656 372	-1,98%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	4,90%	–	5,30%	–	4,75%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	27,00%	40,50%	28,00%	37,24%	32,00%	37,44%	20,00%	20,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	25,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Geir Tunesvik, EVP PDP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	–	–	806 131	–	794 266	-1,47%	807 672	1,69%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	5,60%	–	6,15%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	27,00%	35,91%	31,00%	36,27%	18,00%	18,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%

Godtgjørelser	2020		2021		2022		2023		2024	
Hege Skryseth, EVP TDI										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	–	–	1 262 536	–	730 784	-42,12%	754 464	3,24%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	5,60%	–	6,55%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	28,00%	37,24%	31,00%	36,27%	20,00%	20,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Aksel Stenerud, EVP PO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	–	–	686 387	–	639 089	-6,89%	661 496	3,51%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	5,60%	–	6,40%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	28,00%	37,24%	30,00%	35,10%	20,00%	20,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Jannik Lindbæk, EVP COM										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	–	–	650 737	–	622 577	-4,33%	653 546	4,97%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	5,30%	–	4,75%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	28,00%	37,24%	29,00%	33,93%	19,00%	19,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Philippe Francois Mathieu, EVP EPI										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	–	–	–	–	–	–	882 932	–	924 217	4,68%
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	–	–	–	–	–	–	–	–	7,20%	–
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	–	–	–	–	–	–	33,00%	38,61%	18,00%	18,00%
LTI % før og etter terskel	–	–	–	–	–	–	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Jens Olaf Økland, Fungerende EVP REN										
	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Merknader til tabellen «Lederlønn for 2020–2024»:

- Beløp er annualisert for ansatte som har vært medlem av konsernledelsen kortere enn det fulle kalenderåret
- Total godtgjørelse består av skattepliktig kompensasjon, ikke skattepliktige naturalytelser og estimerte pensjonskostnader for 2020

Godtgjørelse til medarbeider og selskapets prestasjoner 2020-2024

	2020		2021		2022		2023		2024	
Selskapets prestasjoner – effekt på årlig variabel lønn og langtidsinsentivbelønning	Årlig variabel lønn	Langtids-insentiv	Årlig variabel lønn	Langtids-insentiv	Årlig variabel lønn	Langtids-insentiv	Årlig variabel lønn	Langtids-insentiv	Årlig variabel lønn	Langtids-insentiv
Terskel	50 % reduksjon	–	–	50 % reduksjon	–	–	–	–	–	–
Resultatmodifikator	133 %	–	150 %	–	133 %	–	117 %	–	100 %	–
Alle beløp i USD										
Gjennomsnittlig godtgjørelse ved heltidsansettelse	2020		2021		2022		2023		2024	
Equinor ASA										
Gjennomsnittlig grunnlønn og prosentvis endring siden forrige år, basert på beløp i USD	86 229	-4,50%	95 893	11,20%	88 923	-7,27%	84 568	-4,90%	87 760	3,77%
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn siden forrige år, basert på beløp i NOK	–	1,60%	–	2,00%	–	3,40%	–	4,82%	–	5,53%
Gjennomsnittlig total godtgjørelse og prosentvis endring siden forrige år, basert på beløp i USD	115 137	-6,90%	135 597	17,80%	144 868	6,84%	135 611	-6,39%	137 243	1,20%
Endring i gjennomsnittlig total godtgjørelse siden forrige år, basert på beløp i NOK	–	-0,90%	–	8,10%	–	19,2%	–	3,17%	–	2,91%
Generell ramme for lønnsøkning	–	0,80%	–	3,50%	–	4,90%	–	5,60%	–	6,00%
Generell bonus %	–	3,50%	–	10,50%	–	9,30%	–	8,00%	–	7,00%
Årlig variabel lønn, prosentområde – fra leder til direktør – før og etter resultatmodifikator og terskel	11,25% - 17,5%	7,48% - 11,64%	11,25% - 17,5%	16,88% - 26,25%	11,25% - 17,5%	14,96% - 23,28 %	11,25% - 17,5%	13,16 % - 20,48 %	11,25% - 17,5%	11,25% - 17,5%

Merknader til tabellen «Gjennomsnittlig godtgjørelse ved heltidsansettelse»:

- Sokkelansatte på 2/4-skiftplan rapporteres som helt årsverk
- Årlig lønnsøkning er påvirket av vekslingskurs USD/NOK
- Feriepenger og bonusutbetalinger er inkludert for opptjeningsåret
- Økning i årlig total godtgjørelse er påvirket av bonus og eventuelle bonusaksjer fra aksjespareprogrammet eller langtidsinsentivordningen
- Overtidsgodtgjørelse er ikke inkludert. Pensjon er inkludert fra og med 2022
- Den generelle bonusen utbetales til alle fast ansatte i Equinor ASA som ikke deltar i andre kortsiktige insentivplaner, for eksempel årlig variabel lønn.

6 Uttalelse fra styret om rapporten

Styret har i dag vurdert og godkjent rapporten om godtgjørelse til ledende personer for Equinor for rapporteringsåret 1. januar til 31. desember 2024.

Rapporten om godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b, forskrift 2020-12-11-2730 og regnskapsloven § 7-31b.

Rapporten om godtgjørelse til ledende personer er etter vårt syn i tråd med retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent på samme generalforsamling og er uten vesentlig feilinformasjon og utelatelser pga. misligheter eller feil.

Rapporten om godtgjørelse til ledende personer vil bli lagt fram til rådgivende votering på generalforsamlingen.

17.. mars 2025

Styret i Equinor		
Jon Erik Reinhardsen styreleder	Anne Drinkwater nestleder	Jonathan Lewis
Finn Bjørn Ruyter	Haakon Bruun- Hanssen	Mikael Karlsson
Fernanda Lopes Larsen	Tone Hegland Bachke	Stig Lægreid
Per Martin Labråten	Hilde Møllerstad	

7 Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse

Til generalforsamlingen i Equinor ASA

Uavhengig revisors attesjonsuttalelse om lønnsrapporten

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Equinor ASA's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandling som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Stavanger, 17. mars 2025

ERNST & YOUNG AS

Tor Inge Skjellevik
statsautorisert revisor

Bilder:

Side 1 Jan Arne Wold, Woldcam

Side 1, 2, 4, 10, 12, 17, 24, 33, 40 Ole Jørgen Bratland

Side 14 Arne Reidar Mortensen

Side 26 Privat

Equinor ASA

Postboks 8500

4035 Stavanger

Norge

Telefon: 51 99 00 00

www.equinor.com

Mongstad, Norge