



2023 Rapport om godtgjørelse til ledende personer

Konsernledelsen, styret og bedriftsforsamlingen

Innhold

Forord									
1.1 Innledning	3	2.2 Prestasjonsbaserte modifikatorer brukt ved beregning av variabel lønn	7	2.6 Innskrenkninger i og avvik fra retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte	13	Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning		Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2019–2023	
1.2 Brev fra styreleder Equinor i 2023	3	Terskel for utbetalinger i ordninger for variabel lønn	7	2.7 Rett til å kreve tilbakebetaling («malus og clawback»)	13	4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen	16	5.1 Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporteringsårene	36
Prestasjoner og godtgjørelse til ledende personer i Equinor i 2023	3	Resultatmodifikator	7	2.8 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2022	13	4.2 Aksjer som medlemmer av konsernledelsen er tildelt eller har til gode for rapporteringsåret	21		
Reviderte retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer	3	2.3 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner	8	2.9 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2023	13	4.3 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av konsernledelsen	26	Uttalelse fra styret om rapporten	
Justering av grunnlønn 1. januar 2024	4	2.4 Oppsummering av mål og oppnåelse av konserndekkende prestasjonsindikatorer og mål som danner grunnlaget for årlig variabel lønn	9			4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i rapporteringsåret	27	6 Uttalelse fra styret om rapporten	40
Endringer i konsernledelsen i 2023	4	Fra prestasjon til tildeling av årlig variabel lønn	9	Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning		4.5 Prestasjonsindikatorer og atferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2024	35	Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse	
		2.5 Sentrale utviklingstrekk mht. ledergodtgjørelse i 2023	11	3.1 Godtgjørelse til styret	14			7 Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse	41
Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2023		Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i 2023	11	3.2 Totalt antall aksjer og verdi av aksjer eid av styremedlemmer	14				
2.1 Selskapets generelle resultater i 2023	6	Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer – 2024	11	3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen	15			Vedlegg: Belønningspolitikk for ledende personell 2021	
Sikkerhet, sikring og bærekraft	6	Generelle merknader om godtgjørelselementer – 2023	11	3.4 Aksjer eid av medlemmer av bedriftsforsamlingen	15			8.1 Godtgjørelse til styret	42
Mennesker og organisasjon	6	Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2023	12					8.2 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen	42
Drift	6							8.3 Godtgjørelse til konsernledelsen	43
Marked	6								
Finans	6								

1 Forord

1.1 Innledning

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

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

Rapport om godtgjørelse framlegges av styret, for rådgivende votering på generalforsamlingen i 2024, 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 fra 2021, som er inntatt her som vedlegg.

1.2 Brev fra styreleder

På vegne av styret fremlegges Equinors rapport om godtgjørelse for 2023. Vi har som mål å gi en bred og transparent oversikt over godtgjørelsene til styret, bedriftsforsamlingen og konsernledelsen i 2023.

Equinor i 2023

I 2023 hadde vi fortsatt fokus på å utvikle morgendagens energiløsninger, samtidig som vi sikrer energien det er behov for i dag.

Den geopolitiske situasjonen i verden er fortsatt spent. Usikkerhet og ustabilitet preger fortsatt den økonomiske veksten og energimarkedene. Equinors rolle som pålitelig energileverandør har aldri vært viktigere, særlig i forhold til å sikre stabil gassforsyning til Europa.

Equinors strategi har vist seg robust og sikret energisikkerhet, endring og vekst. I 2023 oppnådde vi vårt nest beste resultat for justert driftsresultat. Equinors resultater innenfor ulike perspektiver i vår prestasjonsvurdering er nærmere beskrevet i denne rapporten og i Equinors årsrapport.

Prestasjoner og godtgjørelse til ledende personer i Equinor i 2023

Økning i grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen i 2023 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 2023 solide, noe som gjenspeiler seg i konsernledelsens individuelle prestasjonsresultater og reflekteres i tildelt årlig variabel lønn.

Et viktig fokusområde i 2023 var å videreutvikle og beslutte endringer i godtgjørelsen til konsernledelsen for å oppfylle forventninger i revidert utgave av Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel (statens retningslinjer) fastsatt 12. desember 2022.

Reviderte retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

I mai 2023 vedtok generalforsamlingen reviderte retningslinjer for godtgjørelse til Equinors ledende personer med virkning fra 1. januar 2024. Retningslinjene beskriver prinsippene og framgangsmåten for fastsettelse av godtgjørelse til konsernledelsen.

Forventningene fra aksjonærene, herunder fra den norske stat som fastsatt i statens retningslinjer, er viktige og hensyntatt i Equinors nye retningslinjer.

Equinors retningslinjer sier at godtgjørelse i selskapet skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende. De skal bidra til å oppfylle selskapets strategi og kunne

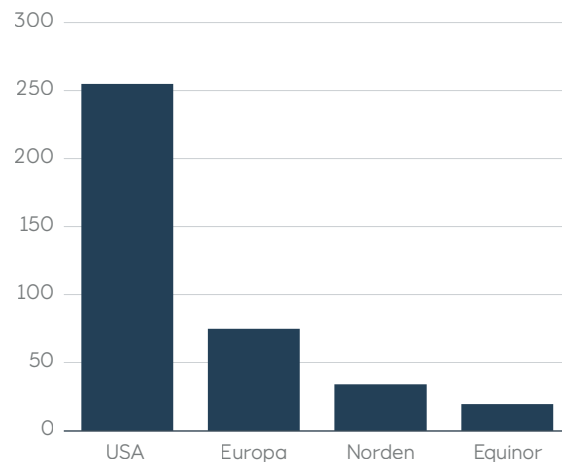
anerkjennes som moderate, rettferdige, transparente, konsistente og ikke-diskriminerende.

Som svar på statens retningslinjer og introduksjonen av Equinors nye retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer har to uavhengige analysebyråer 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 informasjon 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.

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 også gjennomført sammenligninger med nordiske og europeiske markeder og med selskaper i bransjen som kan sammenlignes

Equinors posisjon ift sammenlignbare selskaper

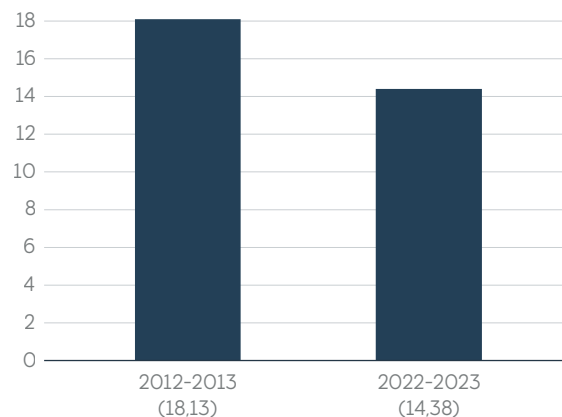
Totale godtgjørelser, angitt i MNOK



Kilde: Årsrapporter/belønningsrapporter for 2022

CEO ift ASA-ansatte i Norge

Forholdstall - totale godtgjørelser



Kilde: Årsrapporter og rapporter om godtgjørelse til ledende personer

med Equinor. Stillinger i Equinors konsernledelse ligger betydelig lavere enn median godtgjørelse i disse markedene. Dette bekreftes også ved sammenligning av lønnsnivåene i sammenlignbare selskaper i bransjen, se figuren til venstre.

I denne sammenhengen anser styret at de etablerte 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

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 av individuelle roller var det viktigste formålet når justering av årlig grunnlønn for konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen ble besluttet i 2023. Målet med justeringene har vært å opprettholde eller øke over tid til en posisjon 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 og andre ansatte. Dette har medført at nivået på konsernsjefens godtgjørelse i forhold til lønnsnivået for alle ansatte i Norge er redusert vesentlig det siste tiåret. Gjennomsnittlig forholdstall ved sammenligning av godtgjørelser til konsernsjefen og ansatte for 2012-2013 var 18,13 sammenlignet med 14,38 for 2022-2023, se figuren til venstre. Dette eksemplifiserer hvordan moderasjonsprinsippet har

vært anvendt på godtgjørelse til ledere i Equinor over tid.

Justering av grunnlønn 1. januar 2024

De reviderte retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer innebærer en reduksjon i årlig bonus fra det tidligere maksimumsnivået på 45 % til maksimum 25 % av grunnlønn og en reduksjon i maksimum for samlet kombinasjon av bonus- og aksjeprogrammer fra 80 % til maksimalt 55 % av grunnlønn. De reviderte retningslinjene trådte i kraft 1. januar 2024.

Reduksjonen i variabel lønn ville svekke konkurransedyktigheten for 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 øker risiko for at ledere forlater selskapet. Reduksjonen er også et avvik fra markedspraksis og representerer dermed en betydelig utfordring for rekrutteringen til stillinger i konsernledelsen.

For å sikre konkurransedyktighet besluttet styret 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. Selv om dette ikke gjelder for rapporteringsåret 2023, finner styret det riktig å informere om denne justeringen nå fordi dette ble besluttet i 2023 og har trådt i kraft når rapporten om godtgjørelse til ledende personer blir publisert.

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 fast lønn som en prosentandel av total godtgjørelse. Tilpasning til Equinors langsiktige tilnærming med å tilby konkurransedyktig godtgjørelse innenfor en moderat ramme for toppledere, ble også tatt med i vurderingen.

Endringer i konsernledelsen i 2023

Philippe François Mathieu trådte inn i konsernledelsen 1. januar da han overtok som konserndirektør for leting og produksjon internasjonalt (EPI) etter Alasdair Cook som fratrådte fra selskapet.

Det var ingen andre endringer og alle medlemmene har sittet i konsernledelsen hele kalenderåret.

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 frem for styret.



Anders Opedal

Konsernsjef Equinor ASA

[Les Anders's CV](#) →



Torgrim Reitan

Konserndirektør
Økonomi og finans

[Les Torgrims's CV](#) →



Jannicke Nilsson

Konserndirektør
Sikkerhet, sikring og bærekraft

[Les Jannicke's CV](#) →



Kjetil Hove

Konserndirektør Utforskning
og produksjon Norge

[Les Kjetil's CV](#) →



Philippe François Mathieu

Konserndirektør Leting og
produksjon internasjonalt

[Les Philippe's CV](#) →



Geir Tungesvik

Konserndirektør Prosjekter,
boring og anskaffelser

[Les Geir's CV](#) →



Irene Rummelhoff

Konserndirektør
Markedsføring, midtstrøm &
prosessering

[Les Irene's CV](#) →



Pål Eitrheim

Konserndirektør
Fornybar

[Les Pål's CV](#) →



Hege Skryseth

Konserndirektør Teknologi,
digitalisering og innovasjon

[Les Hege's CV](#) →



Siv Helen Rygh Torstensen

Konserndirektør
Juridisk og etterlevelse

[Les Siv Helsen's CV](#) →



Jannik Lindbæk

Konserndirektør
Kommunikasjon

[Les Jannik's CV](#) →



Aksel Stenerud

Konserndirektør
Mennesker og organisasjon

[Les Aksel's CV](#) →

2 Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2023

2.1 Selskapets generelle resultater i 2023

Equinors resultater for 2023 innen de fem perspektivene for prestasjonsvurdering beskrevet i årsrapporten, er oppsummert under.

Sikkerhet, sikring og bærekraft

Strategisk mål: Bransjeledende innen sikkerhet og sikring, med en klar plan for energiomstilling.

Det har vært en forbedring i nivået på leveransene mot Equinors sentrale sikkerhetsindikatorer over flere år, og dette nivået er opprettholdt i 2023. Indikatoren «Frekvens for alvorlige hendelser» (SIF) for 2023 er historisk lav og bare marginalt over målet. Dette ble imidlertid overskygget av én tragisk dødsulykke om bord på en innleid LPG-tanker i Malaysia. «Personskadefrekvens per million arbeidstimer» var 2,4 som er høyere enn målet, men bedre enn i 2022. Det var ti olje- og gasslekkasjer, mot åtte i 2022. Forbedringen i sikkerhetskritisk vedlikehold fortsatte i 2023, til et nivå som er det laveste som noensinne er registrert. CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen ble redusert ytterligere til 6,7 kg/fat o.e. i 2023, noe som er mindre enn halvparten av gjennomsnittet for bransjen.

Mennesker og organisasjon

Strategisk mål: Et verdibasert og målrettet selskap som tiltrekker seg og utvikler mennesker.

Selskapet har styrket kapasiteten og kompetansen gjennom rekruttering av nye ansatte. I 2023 ønsket Equinor rundt 2.000 nye kolleger velkommen. Vi jobber videre med å nå målet for parametrene under «Mangfold og inkludering». Den globale medarbeiderundersøkelsen for 2023 viser betydelig bedre resultater mht. om medarbeiderne opplever at de trygt kan ta opp spørsmål som bekymrer dem, uten frykt for negative konsekvenser. Resultatene for involvering og engasjement er de høyeste på fem år. Resultatene for måloppnåelse innen bærekraft er noe redusert fra i fjor.

Drift

Strategisk mål: Et høyeffektivt energiselskap.

Selskapets totale produksjon av gass og væsker økte med rundt 2 %, fra 2.039 tusen fat oljeekvivalenter per dag i 2022 til 2.082 tusen fat oljeekvivalenter per dag i 2023. Det var en sterk produksjon internasjonalt i 2023. Den økte kapasiteten fra Johan Sverdrup bidro godt til veksten. Planlagt vedlikehold på norsk sokkel påvirket produksjonen i andre og tredje kvartal. Total gassproduksjon falt med 5 %, mens væskeproduksjonen økte med 10 %.

Den totale kraftproduksjonen økte med rundt 59 % fra 2022 til 2023, drevet av Triton Power og Rio Energy (fra 2.661 GWh til 4.235 GWh). Årsproduksjonen ble påvirket av forsinkelser i utbyggingen av Doggerbank A.

Marked

Strategisk mål: En fleksibel og robust energiportefølje.

Forretningsutvikling og godkjenning av nye prosjekter forbedret olje- og gassporteføljen i 2023. Godkjenning av nøkkelprosjektene Raia, Rosebank og Sparta, oppkjøpet av Suncor UK og kunngjøring av salg i Nigeria og Aserbajdsjan bidro til dette. Equinors lønnsomme prosjektportefølje har en gjennomsnittlig nullpunktpris på rundt 35 USD per fat. Når nivået opprettholdes til tross for kostnadsinflasjonen den siste tiden, viser dette godt forbedringsarbeid og sterk kapitaldisiplin.

Equinors resultater er i tråd med ambisjonene i energiomstillingsplanen for å oppnå nullutslipp i 2050. Med oppkjøpet av Rio Energy og BeGreen økte fornybarkapasiteten i prosjektporteføljen med 8 GW i 2023. Andelen av bruttoinvesteringene som gikk til fornybar og lavkarbon, var 20 %, og ligger an til å komme over 30 % innen 2025 og over 50 % innen 2030.

Finans

Strategisk mål: Et kontantgenererende, lønnsomt og konkurransedyktig selskap som skaper verdier for aksjonærene.

Equinor leverte sitt nest beste justerte driftsresultat noensinne i 2023. Prognosene for midtstrømssegmentet økte i 2023, og leveransene lå likt med eller over nivået i alle kvartalene. Equinor ble rangert som nummer én i selskapene i sammenligningsgruppen¹ mht. relativ avkastning på «Gjennomsnittlig sysselsatt kapital» (RoACE) og lå i tredje kvartil på «Relativ totalavkastning til aksjonærene» (TSR) i 2023. Til tross for reduserte gasspriser og fortsatt kostnadspress opprettholdt Equinor sin finansielle soliditet og hadde en sterk kontantstrøm fra driften etter skatt i 2023 på rundt 20 milliarder USD, i tråd med prognosene for året. Drifts- og administrasjonskostnadene har økt med 10 % i forhold til 2022, drevet av inflasjon, økt produksjon og bevegelser i vekslingskurser. Organiske nettoinvesteringene på USD 10,2 milliarder for hele året er i tråd med prognosene.

2.2 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 2023 er vist under.

Terskel for utbetalinger i ordninger for variabel lønn

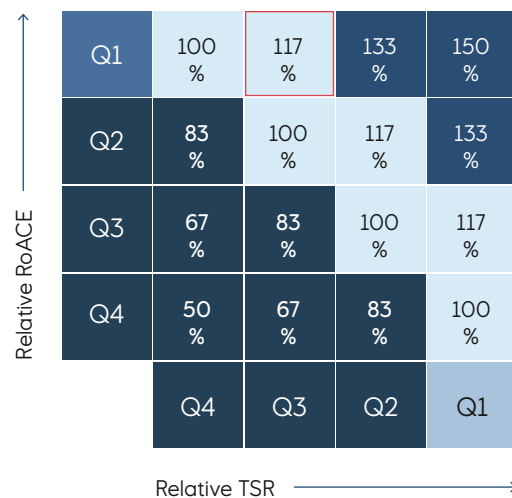
Med referanse til definisjoner og parametre beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, vurderes selskapets prestasjoner for 2023 å ligge i grønn sone.

- (1) Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalposter var 19,7 milliarder USD
- (2) Netto gjeldsgrad og -utvikling var -21,6 %
- (3) Selskapets samlede operasjonelle og finansielle resultater, ref. 2.1



Resultatmodifikator

Med referanse til definisjoner og parametre beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, er selskapets resultatmodifikator for 2023 fastsatt til 117 %.



- Relativ RoACE: nummer 1 (første kvartil) i gruppen av selskapene i sammenligningsgruppe, inklusiv Equinor.
 - Relativ TSR: nummer 8 (tredje kvartil) i samme gruppe av sammenlignbare selskaper.
- Dette gir en resultatmodifikator på 117 %.



2.3 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

2023 ble nok et spesielt år for Equinor. Den utfordrende globale sikkerhetssituasjonen forverret seg gjennom året, og usikkerheten i de makroøkonomiske utsiktene observert i 2022 gjorde seg utslag i forstyrrelser i forsyningskjeden, inflasjon, betydelig vekst i renter og volatilitet på energimarkedet. Dette påvirket selskapets resultater både positivt og negativt i de ulike delene av virksomheten.

Equinors posisjon som sentral aktør for Europas energisikkerhet og –forsyning ble ytterligere konsolidert gjennom året med nye partnerforhold og stabile leveranser med langsiktige utsikter.

Gjennom året fortsatte arbeidet med å sette omstillingsstrategien ut i praksis. Det var en betydelig økning i kraftproduksjon på land og til havs. Satsingen på strategien viste seg gjennom oppkjøp og omstrukturering innen fornybar- og lavkarbonløsninger og i olje- og gassporteføljene.

Styret ønsker å gi uttrykk for sin anerkjennelse for at 2023 hadde det beste SSU-resultatet som noensinne er målt. Imidlertid skjedde det dessverre en dødsulykke om bord på et innleid skip, og det overskygger resultatet. Styret setter pris på konsernsjefens langvarige og konsistente innsats med å forbedre resultatene innenfor det utvidede SSU perspektivet og er overbevist om dette systemiske arbeidet vil vise seg i resultatene både på kort og lang sikt.

Året var preget av driftsmessige utfordringer. Likevel ble det økonomiske resultatet for Equinor det nest beste i selskapets historie. Dette viser og styrker selskapets dokumenterte evne til å opprettholde høy inntjening, nå målene og oppnå svært god relativ avkastning på

gjennomsnittlig sysselsatt kapital, selv under krevende rammebetingelser.

I sin totalvurdering av konsernsjefens prestasjoner for 2023 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 2023), var basert på følgende prestasjonsindikatorer (KPI-er): Frekvens av alvorlige hendelser (SIF), CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen, fornybar kraftproduksjon (REN), relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR), relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE), produksjonskostnad pr. enhet. Se også tabell 4 for nærmere opplysninger.

Målet for **SIF**-indikatoren for 12 måneder var 0,3. Selv om resultatet var 0,4 (0,37), var det historisk lavt. De siste 12 månedene har det skjedd 50 alvorlige hendelser. Dette er ca. 10 % færre enn i 2022. Aktivitetsnivået var høyere enn i 2022 (ca. 1 % flere timer).

CO₂-intensiteten for oppstrømsporteføljen endte på 6,7 kg CO₂/fat oljeekvivalenter i 2023. Dette er en betydelig reduksjon på over 3 % fra 2022 og godt under målet på 8,0 kg CO₂/fat oljeekvivalenter. Produksjonsnivåene oppstrøms økte med rundt 1,4 %, og CO₂-utslippene falt med 0,7 % sammenlignet med 2022. CO₂-intensiteten ble oppnådd til tross for solid væskeproduksjon på grunn av økt kapasitet på Johan Sverdrup.

Produksjonskostnad pr. enhet økte 5 % over måltallet, i et marked som fremdeles var sterkt preget av inflasjon. Valutaeffekten NOK/USD har vært gunstig for

produksjonskostnad pr. enhet, mens lavere produksjon har hatt en negativ effekt.

Fornybar kraftproduksjon (REN) på 1.937 GWh lå marginalt lavere enn målet for 2023 på 2.000 GWh, men det er likevel en betydelig økning (288 GWh) sammenlignet med 2022. De viktigste bidragene til økningen kom fra nye anleggene som ble satt i drift og oppkjøp.

Når det gjelder de økonomiske resultatene, har inntjeningen i 2023 vært meget sterk. Equinor ble rangert på topp i gruppen av sammenlignbare selskaper på indikatoren **avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital** og ble nummer 8 av 12 på **totalavkastning til aksjonærene**. Den finansielle robustheten er sterk.

Konsernadferdsmål (HVORDAN-dimensjonen) som er benyttet i vurdering av konsernsjefens variable lønn, var basert på følgende mål: Demonstrere ansvar, synlighet og engasjement for sikkerhet, sikring og etterlevelse; Bygge tillit til Equinor; Transformere 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 robust resultat og generell forbedring sammenlignet med 2022.

Kompetanseutviklingen som bidrag til selskapets omstillingsstrategi viste en forbedring i løpet av året og endte over målet som var satt.

Equinor hadde et høyt rekrutteringsnivå i 2023. Økt attraktivitet bidro både til fornyelse og at den generelle personalmangelen ble løst. Selv om resultatene for

mangfold og inkludering var bedre på enkelte områder, må det fortsatt fokuseres på dette framover.

Medarbeiderundersøkelsen i Equinor (GPS) viste generelt sterke resultater og betydelige forbedringer siden 2022. Styrets inntrykk er fortsatt positivt når det gjelder videre framgang og status mht. generell medarbeidertilfredshet.

Totalt sett er styret meget fornøyd med konsernsjefens prestasjoner og vil spesielt fremheve hans sterke og konsistente lederskap mens han samtidig transformerer selskapet i en krevende ekstern kontekst.



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

Styret fastsetter prestasjonsindikatorer og atferdsmål som skal bidra til å gi retning og fokus i forkant av hvert kalenderår. Prestasjonsindikatorene og atferdsmålene som styret benytter til å vurdere konsernsjefens prestasjoner knyttet til årlig variabel lønn for kommende kalenderår, velges blant disse indikatorene og inngår i en årlig prestasjonskontrakt med konsernsjefen. De utvalgte prestasjonsindikatorene og målene er de som vurderes som mest kritiske for å nå viktige strategiske mål for selskapet det neste året.

De konserndekkende prestasjonsindikatorene og atferdsmålene som er valgt for konsernsjefen, er på samme måte fastsatt i en prestasjonskontrakt mellom konsernsjefen og konserndirektørene, i den grad de anses som relevante. For konserndirektørene for forretningsområder er utvalgte tilleggsindikatorer som støtter selskapets strategiske ambisjoner innen det aktuelle forretningsområdet, inkludert i deres prestasjonskontrakter.

Fra prestasjon til tildeling av årlig variabel lønn

Som beskrevet i retningslinjene danner prestasjonene 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.

Samlet danner de grunnlaget for utbetaling av årlig variabel lønn, der prestasjonsindikatorer og atferdsmål hver for seg har en vekt på 50 %. For konserndirektører i forretningsområdene er prestasjonsindikatorene vektet med 50 % på konserndekkende prestasjonsindikatorer og 50 % på prestasjonsindikatorer som er spesifikke for forretningsområdet.

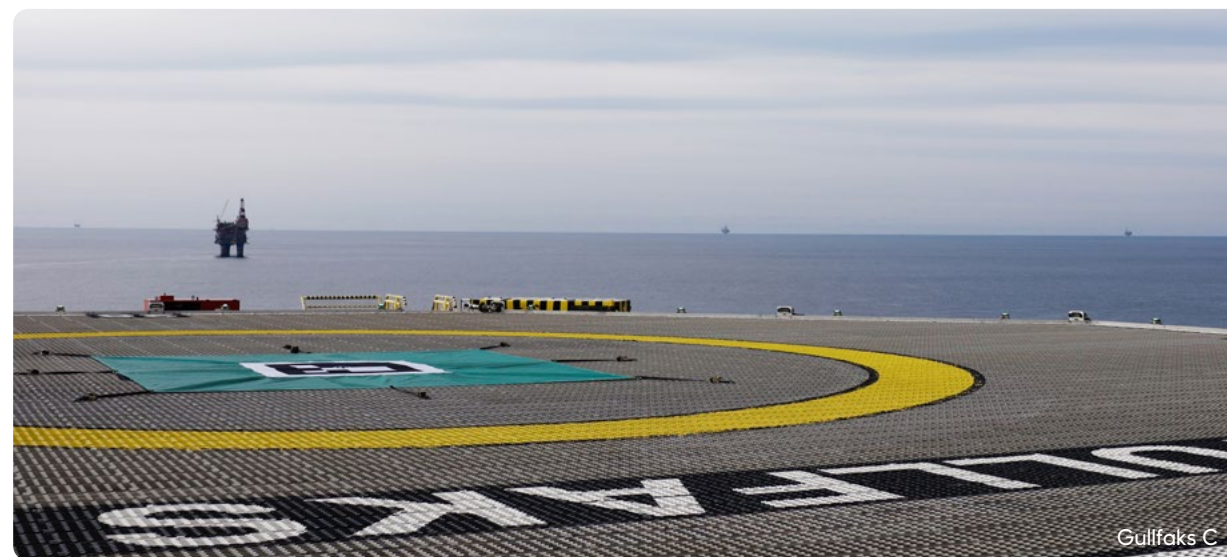
De enkelte prestasjonsindikatorene og målene i hver kategori er likt vektet i utgangspunktet og kan justeres for å avspeile den aktuelle forretningsmessige sammenhengen og strategiske prioriteringer.

Oppnåelse av utvalgte konserndekkende mål (dimensjonen «Hva») i 2023 for konsernsjefen og de enkelte konserndirektørene er oppsummert her:

Prestasjonsindikatorer	Mål	Prestasjon
Frekvens for alvorlige hendelser	0,3 eller bedre	0,4
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	8 kg CO ₂ per fat o.e. eller bedre	6,7 kg/fat o.e.
Relativ totalavkastning til aksjonærene	Rangert over gjennomsnittet på listen over selskapene i sammenligningsgruppe («peer group»)	3. kvartil
Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital	Rangert i 1. kvartil blant selskapene i sammenligningsgruppe	1. kvartil
Produksjonskostnad pr. enhet ²	<6,0 USD/fat o.e.	6,2 USD/fat o.e.
Fornybar (REN) kraftproduksjon ²	2 TWh	1,9 TWh

²) Gjelder bare konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber

Gruppe i konsernledelsen	Vekting av prestasjonsindikatorer i dimensjonen «Hva» – 50 %		Vekting av mål i dimensjonen «Hvordan» – 50 %
	Konsernets prestasjonsindikatorer	Prestasjonsindikatorer for forretningsområdet	Atferdsmål for konsernet
Konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber (konserndirektører uten forretningsområdeansvar)	50 %	-	50 %
Konserndirektører med forretningsområdeansvar	25 %	25 %	50 %



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

Forretningsområde	Prestasjonsindikatorer	Enhet	Mål
EPN	Produksjon	1.000 fat o.e./d	1.446
	Produksjonskostnad pr. enhet	nominell USD/fat o.e.	5,8
	Nullpunktpris (CMU-portefølje)	USD/fat	<35
EPI	Produksjon	Tusen fat o.e./d	677
	Produksjonskostnad pr. enhet	nominell USD/fat o.e.	6,5
	Nullpunktpris (CMU-portefølje)	USD/fat	<35
MMP	Produksjonseffektivitet	%	93,3
	Netto driftsinntekt (uten derivater)	mrk. USD	3,3
	Faste driftsutgifter og salgs- og administrasjonskostnader	mill. USD	1.285
REN	Fornybar kraftproduksjon	TWh	2
	Netto driftsinntekt justert	mill. USD	> -200
PDP	Antall brønner	antall	104
	Nullpunktpris (CMU-portefølje)	USD/fat	<35
	Estimat utvikling DG3-DG4	%	100
TDI	Lavkarbonandel av FoU	%	>30
	Programvarekonsolidering	%	50
	TDI oppgaveansvar kostnadsreduksjon	mill. NOK, 100 %	500

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.

Prestasjonsindikatorermål 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.

Prestasjonsindikatorermål og atferdsmål for prestasjonsmåling i forbindelse med variabel lønn i 2024 er gjengitt i kapittel 4.5.



2.5 Sentrale utviklingstrekk mht. ledergodtgjørelse i 2023

Gjennomføring av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i 2023

Godtgjørelsen til medlemmer av konsernledelsen for 2023 ble fastsatt i henhold til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og prinsipper som ble vedtatt av generalforsamlingen 11. mai 2021. Disse prinsippene samt detaljer om elementene som utgjør lederlønnen, er beskrevet i Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, se vedlegg.

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.

Det er ikke gjort noen endringer i retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i forhold til rapporteringsåret 2023.

Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer – 2024

Selv om retningslinjene ikke gjaldt for rapporteringsåret 2023, finner styret det riktig å informere om de reviderte retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble vedtatt av generalforsamlingen 10. mai 2023. Disse retningslinjene tar opp i seg forventningene angitt i de reviderte statlige retningslinjene fra desember 2022, og som trådte i kraft 1. januar 2024.

Retningslinjene introduserer følgende endringer:

- 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 langtidssentiv (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 pensjonsopptjening over 12 G³, 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. Selv om grunnlønnen har økt, vil årlig variabel lønn bli redusert på grunn av lavere prosentsats anvendt i beregningen. Aksjesparebeløpet vil bli høyere fordi maksimum prosentsats for sparing er uendret. Det samme gjelder for LTI unntatt for konsernsjefen som får redusert sin LTI.

Totalt sikrer justeringen at den økte grunnlønnen balanseres mot endringene i nivåene for årlig variabel lønn, LTI og aksjesparebeløp, slik at effekten på total godtgjørelse blir null.

Ettersom utbetaling av årlig variabel lønn varierer år for år på bakgrunn av individuelle prestasjoner og selskapets resultatmodifikator, er beregningene av årlig variabel lønn basert på resultatene for disse parametrene for foregående femårsperiode. Dette for å sikre at beregningene i henhold til de nye retningslinjene er basert på historiske nivåer for godtgjørelse.

Generelle merknader om godtgjørelseselementer – 2023

Fastlønn

Formålet med den årlige justeringen av grunnlønn har vært å opprettholde eller øke over tid til markedsmedian for tilsvarende stillinger i Norge.

Det er også tatt hensyn til individuelle prestasjoner og den gjennomsnittlige lønnsveksten for alle ansatte i Equinor ASA.

Markedsmedian i Norge og hvordan Equinors lederstillinger er innplassert relativt til denne er etablert gjennom omfattende benchmarkundersøkelser utført av to uavhengige analysebyråer. Stillingene i Equinors konsernledelse er posisjonert på linje med eller under markedsmedian for tilsvarende stillinger i det norske markedet, og vesentlig under median i det nordiske og europeiske markedet.

Lønnsforhandlingene for Equinor ASA endte på 5,6 % lønnsregulering i 2023. For konsernsjefen og halvparten av konsernledelsen lå justeringen av grunnlønn målt i prosent på linje med eller under lønnsreguleringen i Equinor ASA.

Styrking av konkurranseevnen og behovet for å bevege seg mot markedsmedian har vært den viktigste driveren for å justere lønnen for de øvrige medlemmene av konsernledelsen med over gjennomsnittet i Equinor ASA. Justeringen innebærer at disse stillingene i konsernledelsen vil gå fra å ligge betydelige lavere enn markedsmedian til å ligge nærmere markedsmedian. De fleste stillingene vil imidlertid fortsatt ligge under median sammenlignet med tilsvarende stillinger i

Norge, og betydelig under median i andre relevante markeder. Equinors mål er å bevege disse stillingene mot markedsmedian i Norge over tid.

Det har vært vurdert å begrense justeringen av grunnlønn for konsernledelsen til den gjennomsnittlige lønnsjusteringen for alle ansatte i Equinor ASA, målt i NOK. På bakgrunn av sammenligninger mot marked har imidlertid styret vurdert en slik lønnsjustering til lederne som en betydelig økt risiko med tanke på rekruttering og evnen til å beholde viktig kompetanse, samt behovet for å opprettholde attraktive vilkår som motiverer og sikrer lederkvaliteter i Equinors konsernledelse som er nødvendige for å sikre sikker og lønnsom drift og fortsatt utvikling av selskapet i tråd med fastsatt strategi.

Variable godtgjørelser

Basert på selskapets generelle resultater i 2023 og i tråd med terskelkriteriene beskrevet i retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer var utbetalingene av årlig variabel lønn ikke redusert.

Målbonus for årlig variabel lønn for medlemmer i konsernledelsen ansatt i Equinor ASA var i 2023 25 % av grunnlønn, og maksimumsverdien for årlig variabel lønn for 2023 var 45 % av grunnlønn.

Selskapets resultatmodifikator og terskel påvirker endelig tildeling av årlig variabel lønn. Som beskrevet over ble selskapets resultatmodifikator fastsatt til 117 % for 2023. Det var ingen terskeffekt anvendt for 2023.

Tildeling av LTI i 2023 ble ikke redusert da terskelen for foregående år (2022) lå i grønn sone.

3) G er grunnbeløpet i folketrygden i Norge. 1G per 31. desember 2023 tilsvarer 118.620 kroner

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 2023 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 pensjongsivende inntekt eller grunnlaget for variabel lønn.

Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2023

Medlem av konsernledelsen	Stilling	Tidsperiode i konsernledelsen i 2023 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)	Hele året
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 pensjongsivende 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



2.6 Innskrenkninger i og avvik fra retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

Det var ingen innskrenkninger eller avvik i retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2023.

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

Det var ingen tilfeller der retten til å kreve tilbakebetaling ble utøvd i 2023.

2.8 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2022

Rapporten for 2022 ble lagt fram til godkjenning (rådgivende votering) på generalforsamlingen 10. mai 2023 og ble godkjent av et stort flertall. 99,15 % stemte for rapporten for 2022. Det ble ikke framsatt noen tilleggskommentarer til rapporten for 2022 fra aksjonærene.

2.9 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2023

Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget (BCC) i 2023 var i tråd med styrets instruks, som er presentert på equinor.com.

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget hadde i 2023 et høyt fokus på å sikre etterlevelse av de reviderte statens retningslinjer. Dette omfattet å drøfte og vurdere forslag om å revidere balanse mellom og nivå på godtgjørelseselementer for konsernledelsen som trådte i kraft 1. januar 2024, som beskrevet i kapittel 1.2.

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



3D-skanning på Mongstad

3 Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning

3.1 Godtgjørelse til styret

I 2023 var den totale godtgjørelsen til styret, inklusive honorar til styrets tre utvalg, på 746.000 USD (7.885.000 NOK). Tabellen under gir nærmere opplysninger om godtgjørelsene til de enkelte styremedlemmene i 2023.

Medlemmer av styret (tall i 1.000 USD)	Totale ytelser				
	2019	2020	2021	2022	2023
Jon Erik Reinhardsen (styreleder)	110	108	119	110	103
Anne Drinkwater (nestleder)	100	88	82	96	101
Rebekka Glasser Herlofsen	62	59	66	66	67
Jonathan Lewis	93	76	70	80	82
Finn Bjørn Ruyter	37	69	77	71	67
Tove Andersen	-	27	59	55	52
Michael Lewis ¹	-	-	-	28	37
Haakon Bruun-Hanssen	-	-	-	-	66
Per Martin Labråten ²	56	54	66	65	62
Stig Lægreid ²	56	54	59	55	53
Hilde Møllerstad ²	32	59	66	61	57
Ansattrepresentanter som varamedlemmer i styret					
Hans Einar Haldorsen ³	-	-	-	-	-
Bjørn Palerud	-	-	-	-	-
Anita Skaga Myking	-	-	-	-	-
Harald Wesenberg ⁴	-	-	-	-	-
Totale ytelser til styremedlemmer (tall i 1.000 USD)	714	754	832	801	746

1) Styremedlem fram til 16. mars 2023. 2) Ansattrepresentanter i styret. 3) Varamedlem fram til 30. juni 2023. 4) Varamedlem fram til 1. juli 2023

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. januar 2023	Per 31. desember 2023	Markedsverdi	
			per 31. desember 2023, 1.000 USD	Per 12. mars 2024
Jon Erik Reinhardsen	4.584	4.584	140	4.584
Anne Drinkwater	1.100	1.100	34	1.100
Rebekka Glasser Herlofsen	220	220	7	220
Jonathan Lewis	-	-	-	-
Finn Bjørn Ruyter	620	620	19	620
Tove Andersen	4.700	4.700	143	4.700
Michael Lewis	-	-	-	-
Haakon Bruun-Hanssen	-	-	-	-
Per Martin Labråten	587	894	27	1.052
Stig Lægreid	5	147	4	147
Hilde Møllerstad	6.290	3.005	92	3.676
Varamedlemmer				
Hans Einar Haldorsen	1.875	-	-	-
Bjørn Palerud	974	1.305	40	1.497
Anita Skaga Myking	6.240	6.654	203	6.891
Harald Wesenberg	-	936	29	1.137

3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

I 2023 var den samlede godtgjørelsen til aksjonærvalgte og ansattvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen på 117.000 USD (1.240.000 NOK).

Valgte ansattrepresentanter i bedriftsforsamlingen (tall i 1.000 USD)	Totale ytelser	
	2022	2023
Peter Bernhard Sabel	5	5
Trine Hansen Stavland ¹	-	3
Ingvild Berg Martiniussen ²	5	5
Berit Søgner Sandven	5	5
Frank Indreland Gundersen ³	1	3
Per Helge Ødegård ²	5	5
Raymond Midtgård (observatør) ⁴	-	3
Vidar Frøseth (observatør) ⁵	1	3
Kjetil Gjerstad (observatør) ⁵	2	4
Oddvar Karlsen ⁶	5	2
Lars Olav Grøvik ⁶	5	2
Terje S. Enes ⁶	5	2
Frode Mikkelsen ⁶	5	-
Anne Kristi Horneland (observatør) ⁶	5	2
Valgte ansattrepresentanter som varamedlemmer i bedriftsforsamlingen som mottok representantytelser		
Terje Herland	1	1
Porfirio Esquivel ⁷	-	1
Steinar Kåre Dale ⁶	2	-
Katrine Knarvik-Skogstø ⁶	2	-
Totale ytelser	54	45

1) Nytt medlem fra 11. mai 2023. 2) Nytt medlem fra 11. mai 2023, tidligere observatør. 3) Nytt medlem fra 11. mai 2023, tidligere vara. 4) Ny observatør fra 11. mai 2023. 5) Ny observatør fra 11. mai 2023, tidligere vara. 6) Forlot bedriftsforsamlingen 10. mai 2023. 7) Ny vara fra 11. mai 2023

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 2023 og per 12. mars 2024. Samlet eide medlemmer av bedriftsforsamlingen i alt 18.794 aksjer per 31. desember 2023 og i alt 21.035

aksjer per 12. mars 2024. Opplysninger om aksjebeholdningen til hvert enkelt medlem av bedriftsforsamlingen er presentert i kapittel 8 i årsrapporten under «Styrets redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse».



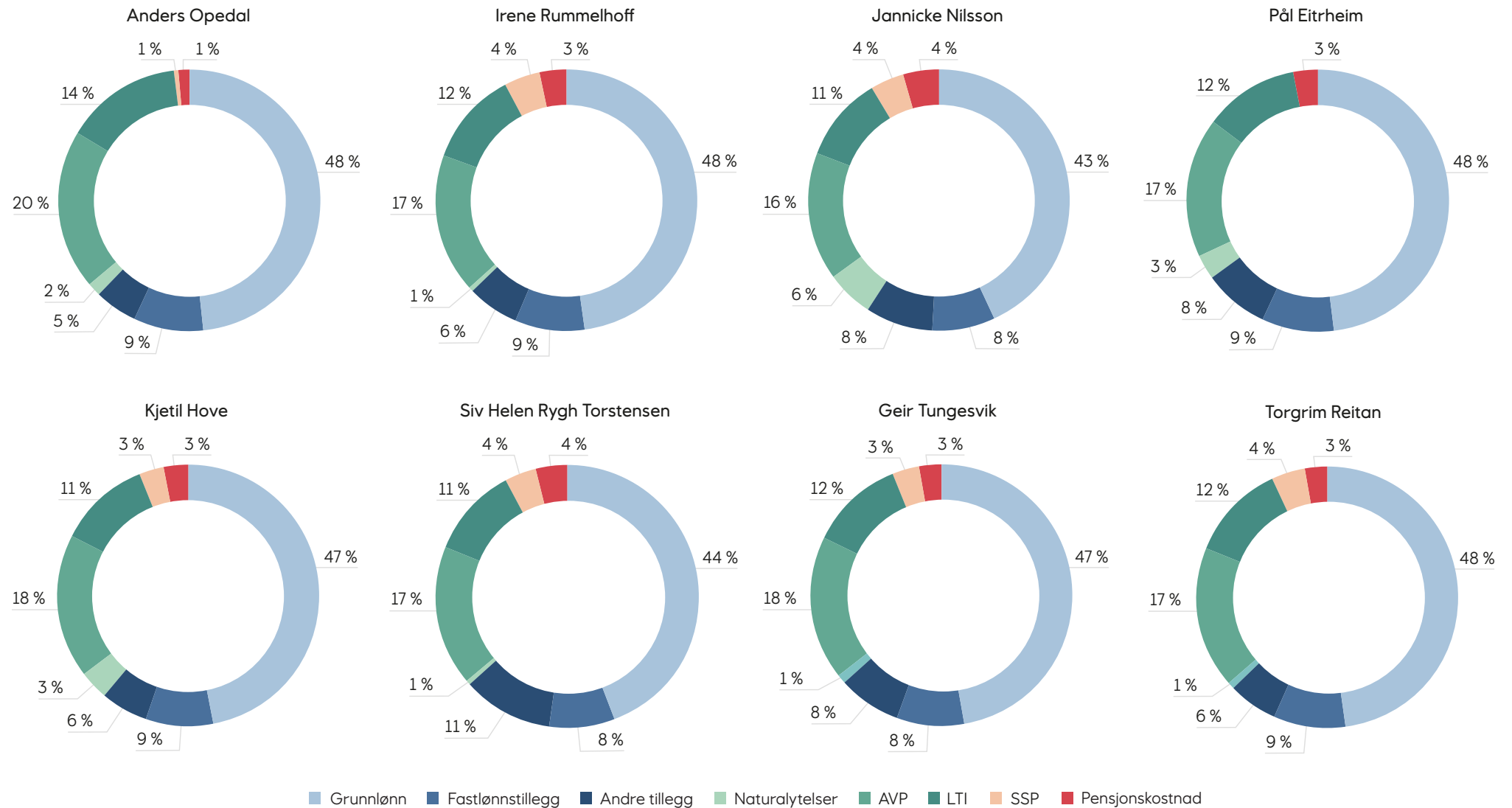
4 Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning

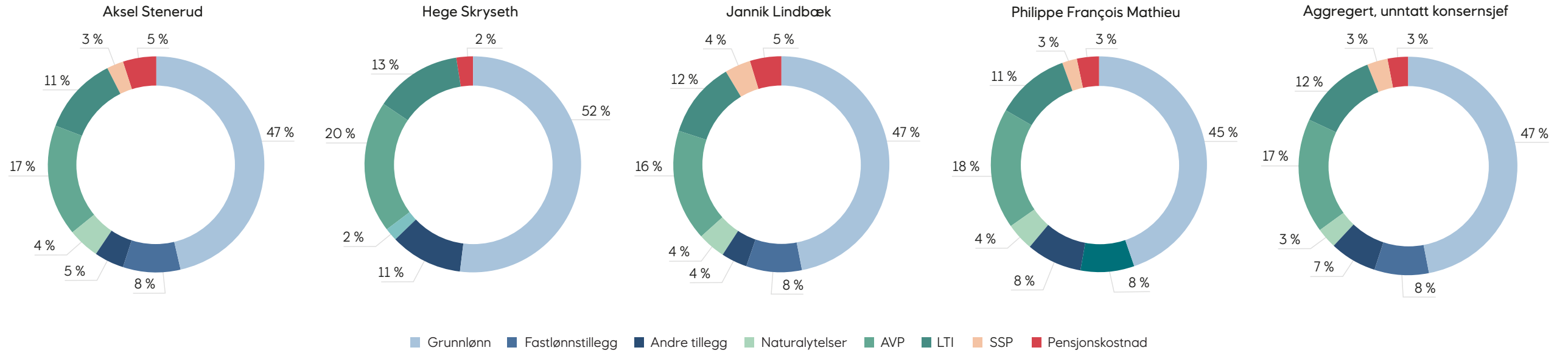
4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen

I 2023 var samlet godtgjørelse til konsernledelsen 10.689 tusen USD (2022: 12.647 tusen USD).

Selskapet har ikke ytt lån til medlemmer av konsernledelsen.

Til høyre er en oversikt over samlet godtgjørelse til konsernledelsen i 2023.





Ettårsvariabler

Tabell 1 – Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2023

Samtlige godtgjørelseselementer er angitt i arbeidsgivers valuta og omregnet til USD til gjennomsnittlig vekslingskurs for året. Fra og med 2023 anvendes vekslingskurs som benyttes i kvartalsrapportene konsekvent for rapportering av godtgjørelser, dvs. USD/NOK. For 2023 er vekslingskursen USD/NOK = 10,5647.

Medlemmer av konsernledelsen (tall i 1.000 USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse						Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Fastlønnstillegg	Andre tillegg	Naturalytelser	Ettårsvariabler		Flerårsvariabler					
					Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Aksjespareprogram	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 %	
Philippe François Mathieu	396	71	72	37	160	97	22	0	27	883	68 % / 32 %	
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 %	

Tabell 1 – Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2022

Samtlige godtgjørelseselementer er angitt i arbeidsgiverorganisasjonens valuta og omregnet til USD til gjennomsnittlig vekslingskurs for året. Vekslingskursen for 2022 var NOK/USD = 0,1043 (tilsvarende til USD/NOK 9,5877).

Medlemmer av konsernledelsen (tall i 1.000 USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse						Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Tillegg			Ettårsvariabler		Flerårsvariabler			Pensjons- kostnad		
		Fastlønn- tillegg	Andre tillegg	Natural- ytelser	Årlig variabel lønn	Langtids- insentiv	Aksjespare- program	Ekstraordinære ytelser				
Anders Opedal	999	180	97	28	411	295	6	0	28	2.042	65 % / 35 %	
Irene Rummelhoff	436	78	74	10	198	107	28	0	29	961	65 % / 35 %	
Jannicke Nilsson	360	65	87	47	138	89	23	0	37	844	70 % / 30 %	
Pål Eitrheim	393	71	31	23	146	97	0	0	23	783	69 % / 31 %	
Kjetil Hove	490	88	72	31	202	120	21	0	30	1.055	67 % / 33 %	
Siv Helen Rygh Torstensen	311	56	68	20	120	77	14	0	27	691	70 % / 30 %	
Geir Tungesvik	264	48	37	1	98	65	12	0	17	541	68 % / 32 %	
Torgrim Reitan	116	20	21	1	46	29	7	0	6	245	67 % / 33 %	
Aksel Stenerud	260	47	49	17	101	64	10	0	28	575	70 % / 30 %	
Hege Skryseth	139	0	33	1	52	35	0	156	6	422	42 % / 58 %	
Jannik Lindbæk	257	46	24	17	99	63	14	0	26	546	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 2022 er tatt med for de ansatte som satt i konsernledelsen både i 2023 og 2022.
- Alle medlemmer av konsernledelsen mottok godtgjørelser i NOK.
- Alle beløp i tabellen er presentert i USD basert på gjennomsnittlige vekslingskurser. Gjennomsnittskurser i 2023: USD/NOK = 10,5647, (2022: NOK/USD = 0,1043, tilsvarende til USD/NOK 9,5877).
- **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.
- **Aksjespareprogram:** beløpet utgjør verdien av bonusaksjer mottatt i rapporteringsåret etter bindingsperioden. Se retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i vedlegget, kapittel 8.3 for nærmere opplysninger om ordningen.
- **Pensjonskostnad:** Estimert pensjonskostnad for ytelsespensjonsordningen er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjongivende inntekt (hovedsakelig grunnlønn) per 31. desember 2022 og er innregnet i resultatregnskapet for 2023. 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.



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

Tabell 3

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer			Inngående balanse		Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1 Program	2 Prestasjonsperiode	3 Tildelingsdato	5 Bindingsperioden utløper	6 Aksjer tildelt per årsstart	7 Aksjer tildelt	8 Frigjorte aksjer	11 Aksjer underlagt en bindingsperiode
Anders Opedal CEO		2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.830		3.830	
	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	3.614			3.614
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	4.002			4.002
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		4.530		4.530
							USD 129.039	
SSP	2023	10.02.2023			319			
						USD 9.042		
Sum					11.446	4.849	3.830	12.146
						USD 138.081	USD 106.910	
Irene Rummelhoff EVP MMP		2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.802		3.802	
	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.267			1.267
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1.487			1.487
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1.684		1.684
							USD 47.970	
SSP	2023	10.02.2023			1.371			
						USD 38.860		
Sum					6.556	3.055	3.802	4.438
						USD 86.830	USD 106.128	

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 langtidsinsentivordningen den perioden når aksjene er «låst» og ikke kan selges i henhold til reglene i ordningen.

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer			5 Bindings- perioden utløper	Inngående balanse 6 Aksjer tildelt per årsstart	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11 Aksjer underlagt en bindings- periode	
	1 Program	2 Prestasjons- periode	3 Tildelingsdato			Gjennom året 7			8 Frigjorte aksjer
						Aksjer tildelt			
Geir Tunesvik EVP PDP	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	863			863	
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1.551		1.551	
						USD 44.181			
	SSP	2023	10.02.2023			939			
						USD 26.615			
	Sum				863	2.490		2.414	
						USD 70.796			
Jannicke Nilsson EVP SSU	LTI	2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.205		3.205		
							USD 89.464		
		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.091			1.091	
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1.254			1.254	
							1.415		1.415
						USD 40.307			
	SSP	2023	10.02.2023			1.134			
						USD 32.143			
	Sum				5.550	2.549	3.205	3.760	
						USD 72.450	USD 89.464		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer			Inngående balanse		Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1	2	3	5	6	7	8	11
	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode
Pål Eitrheim EVP REN		2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.385		3.385	
							USD 94.488	
	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.153			1.153
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025	1.478			1.478
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026			1.549	1.549
	Sum				6.016	1.549	3.385	4.180
						USD 44.124	USD 94.488	
Kjetil Hove EVP EPN		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	997			997
	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
							USD 53.952	
	SSP	2023	10.02.2023				1.071	
	Sum				2.667	2.965		4.561
						USD 30.357		
						USD 84.308		
Hege Skryseth EVP TDI	LTI	2022 - 2024	18.11.2022	17.11.2025	461			461
		2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026			1.595	1.595
							USD 45.434	
	Sum				461	1.595		2.056
						USD 45.434		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer			Inngående balanse		Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1 Program	2 Prestasjonsperiode	3 Tildelingsdato	5 Bindingsperioden utløper	6 Aksjer tildelt per årsstart	7 Aksjer tildelt	8 Frigjorte aksjer	11 Aksjer underlagt en bindingsperiode
Torgrim Reitan CFO		2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.376		3.376	
							USD 94.237	
	LTI	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
							USD 53.895	
	SSP	2023	10.02.2023				1.406	
Sum					3.776	3.298	3.376	2.292
						USD 93.747	USD 94.237	
Siv H Rygh Torstensen EVP LEG		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	545			545
	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
							USD 38.598	
	SSP	2023	10.02.2023				926	
	Sum					1.717	2.281	
						USD 26.247		
						USD 64.845		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1	2	3	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
	SSP	2023	10.02.2023			594		
	Sum				922	1.850		2.178
						USD 35.778		
						USD 16.837		
						USD 52.614		
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
	SSP	2023	10.02.2023			825		
	Sum				952	2.086		2.213
						USD 35.920		
						USD 23.384		
						USD 59.304		
Philippe François Mathieu EVP EPI	LTI	2023 - 2025	19.05.2023	18.05.2026		1.771		1.771
							USD 50.448	
	SSP	2023	10.02.2023			775		
	Sum					2.546		1.771
						USD 21.967		
						USD 72.415		

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 ordinære aksjonærer.

Beholdning av Equinor-aksjer (inkludert aksjer eid av nærstående)	Per 1. januar 2023	Markedsverdi per		Per 12. mars 2024
		Per 31. desember 2023	31. desember 2023, 1.000 USD	
Anders Opedal	46.996	56.649	1.727	58.602
Torgrim Reitan	11.473	15.482	472	16.530
Geir Tungesvik	17.624	20.702	631	21.401
Irene Rummelhoff	28.152	31.872	972	32.893
Jannicke Nilsson	59.380	63.106	1.924	67.271
Pål Eitrheim	19.644	21.737	663	21.737
Philippe F. Mathieu	4.645	7.529	230	8.105
Kjetil Hove	20.149	23.861	728	24.658
Hege Skryseth	2.633	5.364	164	5.364
Siv Helen Rygh Torstensen	15.832	19.136	584	20.105
Aksel Stenerud	9.372	11.642	355	12.084
Jannik Lindbæk	12.542	11.592	353	12.206



4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i rapporteringsåret

I tråd med Equinors rammeverk for prestasjonsvurdering og retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer har prestasjonene i forhold til atferdsmålene blitt vektet likt med forretningsmessige prestasjoner i en helhetlig vurdering.

Vurderingen av prestasjonsresultatene for 2023 er presentert under, inklusiv en måling av skår i forhold til de fastsatte prestasjonsindikatormålene og atferdsmålene.

Hver prestasjonsindikator gis 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.

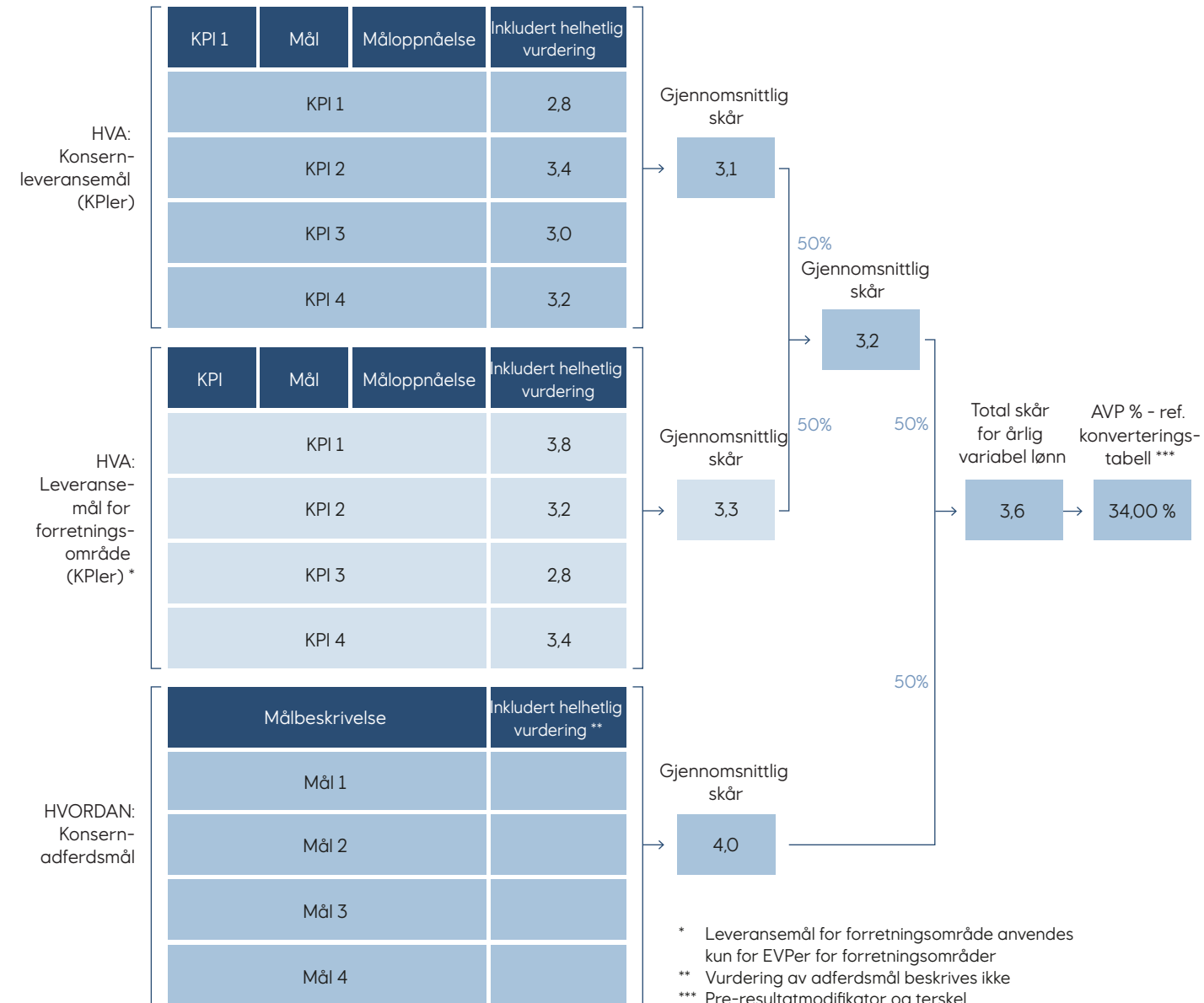
Generelle prestasjoner i forhold til atferdsmål gis også en skår fra 1 til 5. Prestasjoner i forhold til atferdsmål er en kvalitativ vurdering fra styrets og konsernsjefens side, etter behov, og støttes av resultatene fra medarbeiderundersøkelser.

Skårene omregnes til tildelingsprosent for variabel lønn, som vist i omregningstabellen til høyre.

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.

Konsernets prestasjonsindikatorer (dimensjonen «Hva») slik den er målt på konsernnivå gjelder både for konsernsjefen og konserndirektørene.

Prosessillustrasjon – tallene er kun ment som illustrasjon



Konverteringstabell fra prestasjonsskår til årlig variabel lønn

Gjennomsnittlig vurdering	Årlig variabel lønn %
1,00 - 1,09	0 %
1,10 - 1,49	3 % - 7 %
1,50 - 1,99	8 % - 12 %
2,00 - 2,39	13 % - 16 %
2,40 - 2,69	17 % - 20 %
2,70 - 2,89	21 % - 24 %
2,90 - 3,09	25 %
3,10 - 3,29	26 % - 29 %
3,30 - 3,59	30 % - 33 %
3,60 - 3,99	34 % - 37 %
4,00 - 4,59	38 % - 41 %
4,60 - 5,00	42 % - 45 %

Tabell 4 – Konsernledelsens prestasjoner for rapporteringsåret

«HVA»-dimensjonen – konsernets prestasjonsindikatorer for konsernsjef og konserndirektører for konsernstaber – helhetsvurdering **3,5**

«HVA»-dimensjonen – konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar – helhetsvurdering **3,8**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Frekvens for alvorlige hendelser	≤ 0,3	0,4	2,9
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	≤ 8 kg/fat o.e.	6,7 kg/fat o.e.	4,8
Relativ totalavkastning til aksjonærene	Rangert over gjennomsnittet på listen over selskapene i sammenligningsgruppe	3. kvartil	2,4
Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital	Rangert i 1. kvartil blant selskapene i sammenligningsgruppe	1. kvartil	5,0
Produksjonskostnad pr. enhet ⁴	< 6,0 USD/fat o.e.	6,2 USD/fat o.e.	3,0
Fornybar kraftproduksjon ⁴	2 TWh	1,9 TWh	3,0

Helhetsvurdering av konsernets prestasjonsindikatorer:

Endelig skår for følgende prestasjonsindikatorer er justert fra faktisk skår gjennom styrets helhetsvurdering:

- 1) Endelig skår for Produksjonskostnad pr. enhet økt på bakgrunn av påvirkning fra inflasjon og kostnadspress
- 2) Endelig skår for Fornybar (REN) kraftproduksjon er økt på bakgrunn av resultat nært måltall og substansiell forbedring fra 2022

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.

4) Gjelder bare konsernsjefen og konserndirektører for konsernstaber



Gullfaks C og Hywind Tampen

Anders Opedal (CEO)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konsernsjefen **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,8**

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 **34 %**

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	982			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		34 %	n/a	334
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17		57
Årlig variabel lønn				391

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Irene Rummelhoff (EVP MMP)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **3,0**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjonseffektivitet	93,30 %	90,90 %	2,7
Netto driftsinntekt (uten derivater) (mrd. USD)	3,3	3,24	3,6
Faste driftskostnader og salgs- og administrasjonskostnader (mill USD)	1.285	1.346	2,8

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

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 **3,3**

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator **29 %**

Årlig variabel lønn		Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %			
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	440			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		29 %	n/a	128
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17		22
Årlig variabel lønn				149

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

Justert driftsresultat (uten effekter fra derivater): Justert skår for 2023 markeds kontekst og påvirkning av faktiske leveranser

Jannicke Nilsson (EVP SSU)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

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 3,3

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 30 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	353		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	n/a	106
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	18
Årlig variabel lønn			124

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Pål Eitrheim (EVP REN)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **2,4**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Fornybar (REN) kraftproduksjon (TWh)	2	1,9	2,5
Netto driftsinntekt justert (mill USD)	> -200	- 454	2,3

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,5**

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 3,3

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 29 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	398		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	29 %	n/a	115
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	20
Årlig variabel lønn			135

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

REN kraftproduksjon: Justert skår for påvirkning av forsinket oppstart av Doggerbank enhet.

Justert driftsresultat (mill USD): Justert skår for påvirkning av high pre-produksjon og tidligfaseaktivitet

Kjetil Hove (EVP EPN)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **3,0**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjon (1.000 fat o.e./d)	1.446	1.374	2,5
Produksjonskostnad pr. enhet (nominell USD/fat o.e.)	5,8	5,8	3,1
Nullpunktpris (CMU-portefølje) (USD/fat)	<35	37	3,3

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,5**

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 3,4

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 31 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	498		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	31 %	n/a	154
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	26
Årlig variabel lønn			180

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

Nullpunktpris (CMU portefølje), USD/fat: Justert skår for påvirkning på resultater for høy inflasjon

Siv Helen Rygh Torstensen (EVP LEG)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,5**

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 3,5

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 32 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	307		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	32 %	n/a	98
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	17
Årlig variabel lønn			115

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Geir Tungesvik (EVP PDP)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **3,2**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Antall brønner	104	105	3,5
Nullpunktpris (CMU-portefølje) (USD/fat)	<35	37	3,3
Estimat utvikling DG3-DG4	100 %	101 %	2,8

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

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 3,4

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 31 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	389		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	31 %	n/a	121
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	20
Årlig variabel lønn			141

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

Nullpunkts-pris (CMU portefølje), USD/fat: Justert skår for påvirkning på resultater for høy inflasjon

Torgrim Reitan (CFO)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

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 3,3

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 30 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	469		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	n/a	141
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	24
Årlig variabel lønn			165

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Aksel Stenerud (EVP PO)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

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 3,3

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 30 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	308		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	n/a	93
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	16
Årlig variabel lønn			108

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Hege Skryseth (EVP TDI)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **3,1**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Lavkarbonandel av FoU	> 30 %	40 %	3,0
Programvarekonsolidering	50 %	100 %	5,0
TDI oppgaveansvar kostnadsreduksjon, mill. NOK, 100 %	500	1.000	1,3

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,4**

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 3,4

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 31 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	400		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	31 %	n/a	124
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	21
Årlig variabel lønn			145

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

Lavkarbonandel av FoU: Justert for påvirkning på mål for reprioritering av FoU-portefølje på lavkarbon

Jannik Lindbæk (EVP COM)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer for konserndirektører for konsernstaber **3,5**

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,0**

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 3,3

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 29 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	303		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	29 %	n/a	88
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	15
Årlig variabel lønn			103

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

Philippe François Mathieu (EVP EPI)

Prestasjoner

«HVA»-dimensjonen, konsernets resultatindikatorer for konserndirektører med forretningsområdeansvar **3,8**

«HVA»-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer **3,4**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjon (1000 fat o.e./d)	677	708	4,0
Produksjonskostnad pr. enhet, nominell USD/fat o.e.	6,5	7,1	2,8
Nullpunktpris (CMU-portefølje) (USD/fat)	<35	37	3,3

«HVORDAN»-dimensjonen, atferdsmål **3,5**

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 3,6

Årlig variabel lønn før resultatmodifikator 33 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt årlig variabel lønn i %	Reduksjon for terskelverdi	USD (1.000)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1.000)	413		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	33 %	n/a	136
Justering for resultatmodifikator	117 %	0,17	23
Årlig variabel lønn			160

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Konsernets resultatindikatorer: Ref. kommentarer til konsernets resultatindikatorer i separat tabell over

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

Nullpunkts-pris (CMU portefølje), USD/fat: Justert skår for påvirkning på resultater for høy inflasjon

4.5 Prestasjonsindikatorer og atferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2024

Forretningsleveransedimensjonen («Hva») for variabel lønn (prestasjonsåret 2024) for medlemmene av konsernledelsen vil være basert på en vurdering opp mot følgende felles prestasjonsindikatorer for konsernet:

- Frekvens for alvorlige hendelser (SIF): 0,3 eller bedre
- CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen: 7 kg CO₂/fat o.e. eller bedre
- Produksjonskostnad pr. enhet: bedre enn 6,5 USD/fat o.e.
- Fornybar (REN) kraftproduksjon: Dobling fra 2023
- Relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR): Rangert bedre enn gjennomsnittet for selskapene i sammenligningsgruppe
- Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE): Rangert i 1. kvartil blant sammenlignbare selskaper

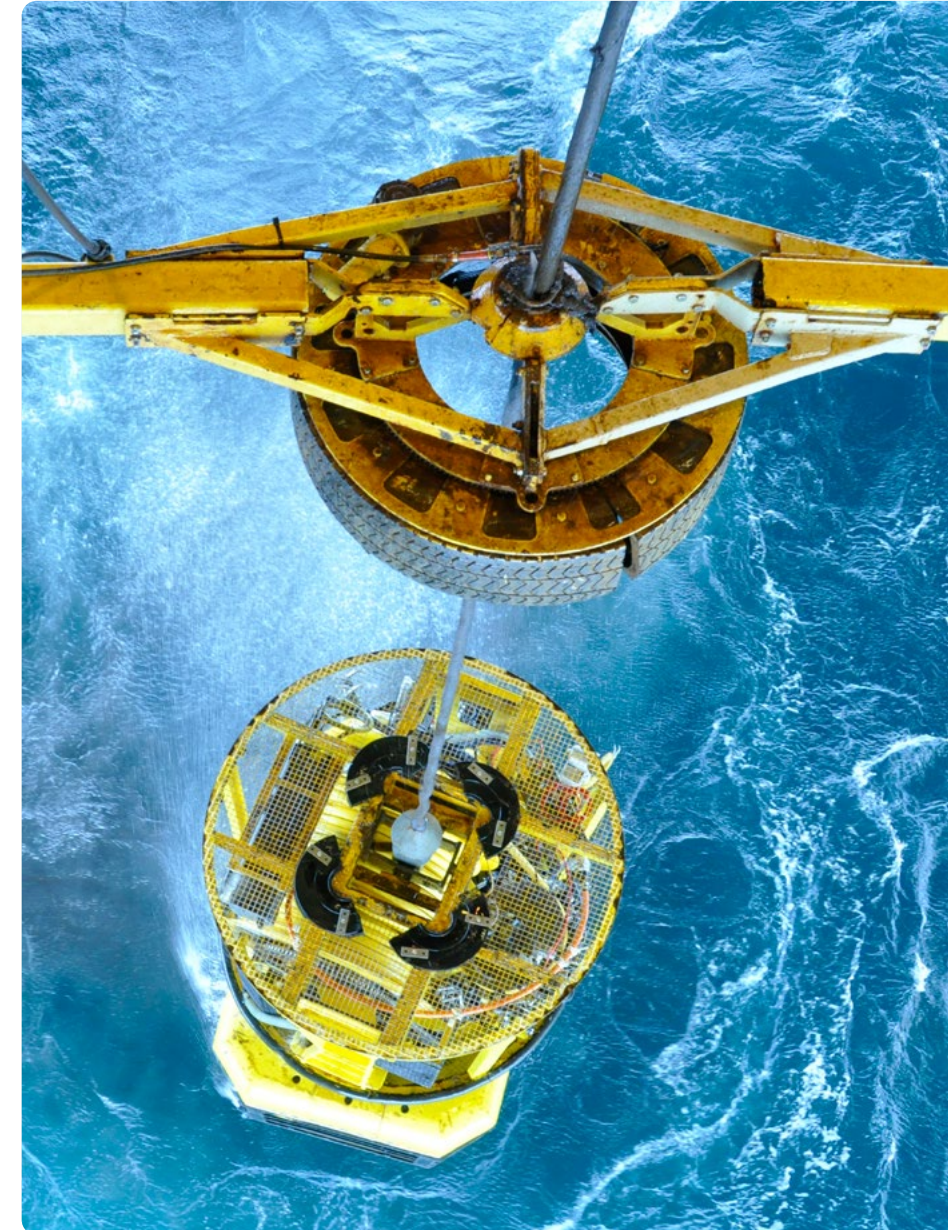
For konserndirektører med forretningsområdeansvar vil forretningsleveransedimensjonen også ble vurdert opp mot prestasjonsindikatorer som vist i tabellen til høyre.

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

Forretningsområde	Prestasjonsindikatorer	Enhet	Mål
EPN	Produksjon	tusen foe/d	1.400
	Produksjonsenhetskostnad	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	publiseres ikke ⁵
	Justert driftsresultat	Mrd USD	Over midtpunkt i guiding (>2,4)
REN	Fornybar (REN) kraftproduksjon	Twh	Dobling fra 2023
	Justert driftsresultat	Mrd USD	publiseres ikke ⁶
	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 implementeringsprosent, EPN)	%	> 90
	IT investeringer og F&U (kostnadsutvikling i %)	%	< 0
	IT driftskostnader (kostnadsutvikling i %)	%	< 0

5) Publiseres ikke pga kommersielt sensitivitet



5 Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2019–2023

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 2019–2023
Alle beløp i USD

Godtgjørelser	2019		2020		2021		2022		2023	
Anders Opedal, CEO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	881.029	-24,79 %	814.098	-7,60 %	2.055.023	152,43 %	2.042.382	-0,62 %	1.963.097	-3,88 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	4,00 %	-	-	133,30 %	3,50 %	-	4,90 %	-	5,00 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	28,00 %	23,24 %	-	-	30,00 %	45,00 %	30,00 %	39,90 %	34,00 %	39,78 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	30,00 %	15,00 %	30,00 %	30,00 %	30,00 %	30,00 %
Irene Rummelhoff, EVP MMP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	826.342	-10,66 %	681.363	-17,54 %	923.578	35,55 %	960.784	4,03 %	873.398	-9,10 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	3,80 %	-	-	-	3,00 %	5,40 %	4,90 %	-	7,70 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	26,00 %	21,58 %	-	-	28,00 %	42,00 %	33,00 %	43,89 %	29,00 %	33,93 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Jannicke Nilsson, EVP SSU										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	757.055	-14,98 %	623.702	-17,61 %	829.810	33,05 %	844.012	1,71 %	790.367	-6,36 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	3,60 %	-	-	-	3,00 %	5,40 %	4,50 %	-	5,00 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	23,00 %	19,09 %	-	-	27,00 %	40,50 %	28,00 %	37,24 %	30,00 %	35,10 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %

Godtgjørelser	2019		2020		2021		2022		2023	
Pål Eitrheim, EVP REN										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	669.000	-17,19 %	524.113	-21,66 %	796.048	51,88 %	782.549	-1,70 %	782.576	0,00 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	3,40 %	-	-	-	4,00 %	17,20 %	4,90 %	-	8,30 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	26,00 %	21,58 %	-	-	31,00 %	46,50 %	27,00 %	35,91 %	29,00 %	33,93 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	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 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	5,05 %	-	8,30 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	-	32,00 %	48,00 %	30,00 %	39,90 %	31,00 %	36,27 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Torgrim Reitan, EVP CFO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	904.980	-24,97 %	766.448	-15,31 %	-	-	1.027.357	-	935.718	-8,92 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	3,73 %	-	-	-	-	-	-	-	6,50 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	27,00 %	22,41 %	-	-	-	-	30,00 %	39,90 %	30,00 %	35,10 %
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 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	4,90 %	-	5,30 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	-	27,00 %	40,50 %	28,00 %	37,24 %	32,00 %	37,44 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Geir Tungesvik, EVP PDP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	-	-	-	806.131	-	794.266	-1,47 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	5,60 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	-	-	-	27,00 %	35,91 %	31,00 %	36,27 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	-	-	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %

Godtgjørelser	2019	2020	2021	2022	2023
Hege Skryseth, EVP TDI					
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	1.262.536	730.784 -42,12 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	5,60 % 0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	28,00 % 37,24 %	31,00 % 36,27 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	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 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	5,60 % 0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	28,00 % 37,24 %	30,00 % 35,10 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	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 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	5,30 % 0
AVP % før og etter terskel og resultatmodifikator	-	-	-	28,00 % 37,24 %	29,00 % 33,93 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	25,00 % 25,00 %	25,00 % 25,00 %
Philippe François Mathieu, EVP EPI					
	-	-	-	-	- -

Merknader til tabellen «Lederlønn for 2019–2023»:

- Total godtgjørelse består av skattepliktig kompensasjon, ikke skattepliktige naturalytelser og estimerte pensjonskostnader for årene 2019–2020

Godtgjørelse til medarbeider og selskapets prestasjoner 2019–2023

Selskapets prestasjoner – effekt på årlig variabel lønn og langtidsinsentivbelønning	2019		2020		2021		2022		2023	
	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv	Årlig variabel lønn	Langtidsinsentiv
Terskel	-	-	50 % reduksjon	-	-	50 % reduksjon	-	-	-	-
Resultatmodifikator	83%	-	133 %	-	150 %	-	133 %	-	117 %	-
Alle beløp i USD										
Gjennomsnittlig godtgjørelse ved heltidsansettelse	2019		2020		2021		2022		2023	
Equinor ASA										
Gjennomsnittlig grunnlønn og prosentvis endring siden forrige år, basert på beløp i USD	90.260	-4,90 %	86.229	-4,50 %	95.893	11,20 %	88.923	-7,27 %	84.568	-4,90 %
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn siden forrige år, basert på beløp i NOK	-	3,00 %	-	1,60 %	-	2,00 %	-	3,40 %	-	4,82 %
Gjennomsnittlig total godtgjørelse og prosentvis endring siden forrige år, basert på beløp i USD	123.626	-7,50 %	115.137	-6,90 %	135.597	17,80 %	144.868	6,84 %	135.611	-6,39 %
Endring i gjennomsnittlig total godtgjørelse siden forrige år, basert på beløp i NOK	-	0,20 %	-	-0,90 %	-	8,10 %	-	19,2 %	-	3,17 %
Generell ramme for lønnsøkning	-	3,50 %	-	0,80 %	-	3,50 %	-	4,90 %	-	5,60 %
Generell bonus %	-	4,50 %	-	3,50 %	-	10,50 %	-	9,30 %	-	8,00 %
Årlig variabel lønn, prosentområde – fra leder til direktør – før og etter resultatmodifikator og terskel	11,25 % - 17,5 %	9,34 % - 14,53 %	11,25 % - 17,5 %	7,48 % - 11,64 %	11,25 % - 17,5 %	16,88 % - 26,25 %	11,25 % - 17,50 %	14,96 % - 23,28 %	11,25 % - 17,50 %	13,16 % - 20,48 %

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 2023.

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.

Oslo, 17. mars 2024

Styret i Equinor

Jon Erik Reinhardsen
styreleder

Anne Drinkwater
nestleder

Hilde Møllerstad

Per Martin Labråten

Tove Andersen

Rebekka Glasser Herlofsen

Finn Bjørn Ruyter

Haakon Bruun-Hanssen

Stig Læg Reid

Jonathan Lewis

7 Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse

Til generalforsamlingen i Equinor ASA

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

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 2023, 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 kontrollhandlinger 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, 20. mars 2024
ERNST & YOUNG AS

Tor Inge Skjellevik
statsautorisert revisor

8 Vedlegg: Belønningspolitikk for ledende personell 2021

8.1 Godtgjørelse til styret

Fastsettelse av godtgjørelse

Godtgjørelse til medlemmer av styret og underutvalgene fastsettes av bedriftsforsamlingen basert på en anbefaling fra valgkomiteen.

Grunnlag for godtgjørelse

Styremedlemmene mottar en fast årlig godtgjørelse, men varamedlemmer (velges bare for de ansattvalgte styremedlemmene) mottar honorar for hvert møte de deltar på.

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 ansattvalgte styremedlemmene mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene. Styret mottar sin godtgjørelse i form av pengeutbetalinger.

Andre elementer

Styremedlemmer som bor utenfor Skandinavia og utenfor Europa, mottar en egen reisegodtgjørelse for hvert møte de deltar på.

Godtgjørelsen er ikke avhengig av styremedlemmets prestasjon, og ikke knyttet til aksje- eller opsjonsprogrammer eller lignende ordninger.

Ansattvalgte styremedlemmer kan delta i ordninger med variabel lønn og pensjons- og ytelsesordninger i henhold til deres lokasjon og grad, i likhet med andre ansatte.

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 Equinor i tillegg til styrevervet, vil hele styret bli informert om dette.

8.2 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

Fastsettelse av godtgjørelse

Godtgjørelsen til bedriftsforsamlingen fastsettes av generalforsamlingen, basert på en anbefaling fra valgkomiteen.

Grunnlag for godtgjørelse

Medlemmene mottar en fast årlig godtgjørelse, men varamedlemmer mottar honorar for hvert møte de deltar på.

Det fastsettes egne satser for henholdsvis bedriftsforsamlingens leder, nestleder og andre medlemmer. De ansattvalgte medlemmene av bedriftsforsamlingen mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene.

8.3 Godtgjørelse til konsernledelsen

Styrets fullstendige retningslinjer for og rapport om godtgjørelse til ledende personer følger.

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

Følgende retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse for Equinors konsernledelse som styret foreslo, ble godkjent på den ordinære generalforsamlingen i 2021, i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a og tilhørende forskrifter. Retningslinjene omfatter også godtgjørelse til medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen som er ansatt i selskapet, slik det er forklart i punktet over om «Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen». Retningslinjene forutsetter godkjenning av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring, og minst hvert fjerde år.

Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og betingelser er i samsvar med selskapets overordnede strategi, verdier, personalpolitikk og prestasjonsorienterte rammeverk. Belønningssystemene for ledere skal sikre at vi tiltrekker oss og beholder de rette personene – personer som er forpliktet til å levere i henhold til selskapets forretningsstrategi, og som evner å tilpasse seg et forretningsmiljø i endring. Equinors rammeverk for godtgjørelse bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

En viktig rolle for styret er å sikre at godtgjørelsen til lederne er konkurransedyktig, men ikke markedsledende, i de markeder der vi har virksomhet. Styret er opptatt av at godtgjørelsen til lederne

skal være rettferdig, i samsvar med vår generelle belønningsfilosofi og godtgjørelsesnivåer i selskapet, og i tråd med våre aksjonærs interesser.

Retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer er en integrert del av vårt verdibaserte rammeverk for prestasjonsstyring. Det skal:

- Bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne
- Styrke interessefellesskapet mellom selskapets ansatte og dets eiere
- Gjenspeile selskapets totale prestasjoner og økonomiske resultat
- Være konkurransedyktig og tilpasset lokale markeder
- Belønne og anerkjenne både «Hva» vi leverer og «Hvordan» vi leverer i like stor grad
- Differensiere basert på ansvar og prestasjoner
- Bli sett på som rettferdig, åpen, konsistent og ikkediskriminerende
- Fremme samarbeid og laginnsats
- Være i samsvar med våre verdier og HMS-standarder
- Fremme kontinuerlig forbedring og et bærekraftig kostnadsnivå

Beslutningsprosessen

Beslutningsprosessen for gjennomføring eller endring av våre retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, og fastsettelsen av lønn og annen godtgjørelse til konsernledelsen, følger forskriftene i allmennaksjeloven § 5-6 og 6-16 a samt styrets instruks. Styrets instruks finnes på www.equinor.com/board.

Styret har utnevnt 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 Equinors konsernsjef, og hovedprinsipper og strategi for belønning og lederutvikling av selskapets øverste ledere. Styret fastsetter konsernsjefens lønn og øvrige ansettelsesvilkår. Utvalget skal utarbeide et forslag til nye retningslinjer ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år, som skal legges fram til godkjenning på generalforsamlingen. Retningslinjene skal gjelde fram til nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen.

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

For mer informasjon om rolle og ansvar for kompensasjons- og lederutviklingsutvalget, henvises det til utvalgets instruks på www.equinor.com/compensationcommittee.

Equinors formål, visjon og overordnede strategi

Equinors formål er å omdanne naturressurser til energi for mennesker og framgang for samfunnet, og vår visjon er å forme framtidens energi. Vi er opptatt av å skape verdi for våre aksjonærer og ha en ledende rolle i det grønne skiftet mot en lavkarbonframtid.

Mens våre strategiske grunnpilarer «sikker drift», «høy verdiskaping» og «lave karbonutslipp» ligger fast, skal vi

styrke selskapet ytterligere på følgende områder: a) en optimalisert olje- og gassportefølje, b) en raskere vekst i fornybarvirksomheten, c) utvide vår virksomhet innen lavkarbonløsninger.

På alle områder vil teknologi og innovasjon være hovedelementene for å skape verdi og forbedre prestasjoner. Vi skal bruke vår kompetanse og erfaring fra olje- og gassporteføljen som grunnlag for å utvikle havvind i stor skala, etablere nye verdikjeder og utvikle nye lavkarbonkilder.

Equinors rammeverk for prestasjonsstyring og koblingen til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft

Vårt rammeverk for prestasjonsstyring omsetter selskapets visjon, verdier og strategi til handling og resultater for selskapet, dets enheter og team og hver enkelt leder og ansatt.

Prestasjonsmålene evalueres i to dimensjoner: «Hva» vi leverer og «Hvordan» vi leverer. Dette er kjernen i vår verdibaserte prestasjonskultur, og betyr at leveranse (hva) og atferd (hvordan) vektlegges likt når individuelle prestasjoner skal anerkjennes og belønnes.

«Hva» vi leverer (forretningsleveranse) defineres i selskapets rammeverk for prestasjonsstyring «Ambisjon til handling», som omfatter strategiske mål, prestasjonsindikatorer og tiltak for hvert av de fem perspektivene Sikkerhet, sikring og bærekraft, Mennesker og organisasjon, Drift, Marked og Finans. Equinor setter ambisiøse mål for å inspirere og



motivere til sterk innsats og prestasjon. Hvert år settes det individuelle prestasjonsmål (hva) basert på selskapets «Ambisjon til handling» for konsernsjefen og konserndirektørene.

Styret fastsetter hvert år et sett med strategiske mål og prestasjonsindikatorer som skal danne grunnlaget for vurdering av dimensjonene i forretningsleveransen («Hva»). Disse prestasjonsindikatorene og relaterte mål for det kommende prestasjonsåret skal oppgis i den årlige rapporten om godtgjørelse til ledende personer. Eksempler på slike prestasjonsindikatorer er frekvensen for alvorlige hendelser (SIF), CO₂-intensitet for oppstrømporteføljen, gjennomsnittlig energikostnad over levetiden (LCOE), produksjonseffektivitet (PE), produksjonsbasert tilgjengelighet (PBA), relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR), relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (ROACE), innvirkning av forbedringer, osv.

Mål for «hvordan» vi leverer er grunnlagt på Equinors kjerneverdier og ledelsesprinsipper og omhandler atferden som kreves og forventes for å nå leveransemålene. Vi tror på å utvikle en sterk ledelse og en kultur som er basert på våre verdier, som bidrar til selskapets langsiktige og bærekraftige framgang. Konsernsjefen og konserndirektørene har satt seg individuelle mål for atferd med prioriterte tema som for eksempel sikkerhet og etterlevelse, bemyndigelse, mangfold og inkludering, samarbeid og bærekraft og klima.

Prestasjonsvurderingen er helhetlig og omfatter både måling og vurdering. Det blir tatt hensyn til vesentlige endringer i forutsetningene samt ambisjonsnivå for de aktuelle målene, hvor bærekraftige de oppnådde målene er og strategiske bidrag.

Denne balanserte tilnærmingen, med et bredt sett av mål knyttet til begge dimensjonene «Hva» og «Hvordan» samt en helhetlig prestasjonsvurdering, reduserer sannsynligheten for at retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer stimulerer overdreven risikotaking eller at den på annen måte har utilsiktede konsekvenser.

Belønningskonseptet for konsernledelsen

Equinors godtgjørelser for konsernledelsen består av følgende hovedelementer:

- Fast lønn: grunnlønn og eventuelt fast lønnstillegg
- Variabel lønn: årlig variabel lønn og langtidsinsentivordning
- Andre ytelser: hovedsakelig pensjon, forsikring og aksjespareprogram

Følgende tabell illustrerer hovedelementene i selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

Hovedelementer – Equinors lederlønnskonsept

Godtgjørelselement	Målsetting	Godtgjørelsesnivå	Prestasjonskriterier
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende, betingelser.	Vårt grunnlønnsnivå er i tråd med og differensiert i henhold til den enkeltes ansvar, prestasjoner og bidrag til å nå selskapets mål. Målsettingen er å være konkurransedyktig i markedene selskapet opererer i.	Grunnlønnen er vanligvis gjenstand for årlig vurdering basert på en evaluering av den enkeltes prestasjoner og bidrag til å nå selskapets mål.
Fastlønnstillegg	Fastlønnstillegg betales i stedet for pensjonsopptjening over 12G, og anvendes som et supplerende fastlønnselement for at vi skal være konkurransedyktig i markedet.	Medlemmer av konsernledelsen ansatt i Equinor ASA før 1. september 2017, og som tiltrådte konsernledelsen etter 13. februar 2015, mottar et fastlønnstillegg i stedet for pensjonsopptjening over 12G ⁶ , beskrevet under avsnittet om pensjon og forsikringsordninger.	Det er ikke knyttet prestasjonskriterier til fastlønnstillegget. Fastlønnstillegget er ikke pensjonsberettiget og inngår ikke i grunnlag for variabel lønn.
Årlig variabel lønn	Motivere til en kultur basert på belønning for prestasjoner og den enkeltes bidrag til å nå selskapets forretningsstrategi. Belønne årlig oppnåelse av forretningsmessige mål, både «Hva» som er levert og «Hvordan».	Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA er fra prestasjonsåret 2022 berettiget til en årlig variabel lønn på 0–45 % av grunnlønn. Målbonus ⁷ er 25 %. For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor det norske markedet, se avsnitt nedenfor om retningslinjene for godtgjørelse av ledende personer for internasjonale toppledere. Terskelverdiprinsippene og resultatmodifikatoren skal gjelde (se forklaringer nedenfor.) Selskapet forbeholder seg retten til å kreve tilbake hele eller deler av årsbonusen dersom det i ettertid viser seg at informasjon om resultatene er feilaktig presentert.	Prestasjoner måles gjennom et rapporteringsår og er grunnlagt på oppnåelse av årlige leveransemål («Hvordan» og «Hva» som skal leveres) for å skape langsiktig og bærekraftig verdi for aksjonærene. Vurdering av mål definert i den enkeltes prestasjonskontrakt, inkludert mål knyttet til utvalgte prestasjonsindikatorer fra den balanserte måltavlen danner grunnlaget for den variable lønnen.
Langtidsinsentiv	Styrke det langsiktige interessefellesskapet mellom selskapets øverste ledere og aksjonærer og selskapets bærekraft. Beholde nøkkelpersonell.	For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA blir langtidsinsentivbelønningen beregnet i prosent av deltakernes grunnlønn. Selskapet kjøper aksjer tilsvarende netto årsbeløp på vegne av deltakeren. Aksjene er bundet i tre år, og frigjøres deretter til deltakerens disposisjon. Dersom bindingstiden ikke overholdes, må lederen betale tilbake bruttoverdien av de bundne aksjene, begrenset oppad til bruttoverdien av det tildelte beløpet. Nivået på den årlige langtidsinsentivbelønningen for medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA ligger i området 25–30 % av grunnlønn. For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor det norske markedet, se avsnitt nedenfor om retningslinjene for godtgjørelse av ledende personer for internasjonale toppledere. Terskelverdiprinsippene gjelder for den årlige tildelingen. Selskapets resultatmodifikator gjelder ikke for langtidsinsentivbelønning i Equinor ASA.	I Equinor ASA reflekterer deltakelse i langtidsinsentivprogrammet og størrelsen på det årlige langtidsinsentivelementet stillingens nivå og tyngde og selskapets prestasjoner som reflekteres av terskelen.
Pensjons- og forsikringsordninger	Tilby konkurransedyktige betingelser etter avsluttet ansettelsesforhold og andre goder.	Selskapet tilbyr en tjenstepensjonsordning og forsikringsordning som er tilpasset lokale markeder. Det henvises til avsnittet om pensjons- og forsikringsordninger nedenfor.	Ikke relevant
Aksjespareprogram	Styrke interessefellesskapet mellom ansatte og aksjeeiere og belønne verdiskaping over tid.	Alle ansatte i Equinor og i alle markeder kan delta, basert på lokal lovgivning. Deltakerne kan kjøpe aksjer for inntil 5 % av sin grunnlønn.	Med virkning fra 2022 vil bonusaksjer fra aksjespareprogrammet tildeles konsernsjefen og konserndirektørene etter en bindingstid på tre kalenderår etter spareåret.
Andre skattepliktige og ikke skattepliktige ytelser	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende, betingelser.	Medlemmer av konsernledelsen har i tillegg naturalytelser som fri bil og helseundersøkelser. De kan også delta i aksjespareprogrammet som beskrevet over, og de deltar i selskapets generelle ytelses- og velferdsprogram.	Ikke relevant

6) G er grunnbeløpet i folketrygden i Norge. 1G per 31. desember 2023 tilsvarer 118.620 kroner

7) Målbonus gjenspeiler tilfredsstillende leveranser i henhold til avtalte mål

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer for internasjonale toppledere

Equinor er et bredt, globalt energiselskap som utvikler olje, gass, vindkraft og solenergi i omkring 30 land. Selskapet har høye mål for mangfold og inkludering, på alle nivåer i organisasjonen inkludert toppledelsen. Mangfold er viktig for selskapets suksess og evne til å nå sine langsiktige mål. Fra tid til annen utnevner selskapet toppledere som er ansatt i internasjonale markeder med ulike rammeverk for grunnlønn, variabel lønn og ytelser til toppledere enn det som er tilfelle i det norske markedet. For å kunne ansette internasjonale toppledere, må selskapet tilby konkurransedyktig godtgjørelse i de markeder der vi har virksomhet. Selskapets politikk om å være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, videreføres.

For å sikre Equinors konkurransedyktige stilling og tiltrekke seg talenter i det internasjonale markedet, har styret mandat til å overstige nivåene for variabel lønn og pensjonsbetingelser som er beskrevet i tabellen over, for å belønne konserndirektører som ansettes i det internasjonale markedet. Belønningsnivå skal gjenspeile det til enhver tid gjeldende og dokumenterte markedsnivå for konserndirektørstillingen. Årlig variabel lønn skal ikke overstige målnivå på 50 % av grunnlønn (maksimum 100 %) og årlig belønning basert på langtidsinsentivordningen skal være maksimum 70 % av grunnlønn. Terskelen for variabel lønn og selskapets resultatmodifikator, som er beskrevet nedenfor, skal gjelde. For internasjonal langtidsinsentivbelønning anvendes en treårs gjennomsnittlig resultatmodifikator for selskapet. Pensjonsgrunnlaget skal være i samsvar med det lokale markedet, og taket på 12 G som brukes i det norske skattefavoriserte regimet gjelder ikke internasjonale toppledere. Enhver beslutning om vilkår og betingelser som beskrevet ovenfor vil være inkludert i rapporten om godtgjørelse til ledende personer som gjennomgås og godkjennes av generalforsamlingen.

Varighet på kontrakter med konserndirektører

Varighet på kontrakter med konserndirektører er ikke begrenset til en viss periode, og gjelder fram til konserndirektøren fratrer stillingen eller går over i ny stilling i selskapet.

Mobilitet

For å sikre at selskapets behov for en mobil arbeidsstyrke ivaretas også på toppledernivå, kan selskapets standard internasjonale rammeverk for mobilitet brukes for kandidater som er ansatt i et annet land enn der rollen er lokalisert. Et internasjonalt oppdrag for en konserndirektørstilling vil vanligvis være begrenset til en periode på tre år.

Lokalisering og flytting

Dersom en konserndirektør rekrutteres til Equinor fra ett marked og ansettes på lokale vilkår og betingelser i et annet land og marked med avvikende flytteomkostninger, inkludert bolig og skole, innenfor rammene for internasjonal mobilitet for disse elementene i en periode på inntil to år.

Terskel for variabel lønn og selskapets resultatmodifikator

Terskel og selskapets resultatmodifikator er innført for å styrke koblingen mellom selskapets totale finansielle resultater og den enkeltes variable lønn.

Terskel

Terskelen er innført for å sikre at variabel lønn ikke utbetales, eller at den reduseres, dersom selskapets finansielle resultater og stilling er svake og i en kritisk situasjon. Den økonomiske terskelen gjelder for betaling av variabel lønn og tildeling av langtidsinsentivbelønning.

Terskelen har følgende veiledende parametere:

- 1) Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalposter
- 2) Netto gjeldsgrad og -utvikling
- 3) Selskapets samlede operasjonelle og finansielle resultater

«Grønn sone»

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalposter som er høyere enn 12 milliarder USD, og netto gjeldsgrad lavere enn 30 %, vil vanligvis ikke føre til reduksjon i bonus.

«Gul sone»

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalposter som er lavere enn 12 milliarder USD, men høyere enn 8 milliarder USD, og netto gjeldsgrad mellom 30 % og 45 %, vil vanligvis føre til reduksjon i bonus, men ikke annullering.

«Rød sone»

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalkostnader som er lavere enn 8 milliarder USD, og netto gjeldsgrad høyere enn 45 %, vil vanligvis ikke føre til bonus.

Anvendelse av modifikatoren avhenger av en skjønsmessig vurdering av selskapets totale resultater. Disse parameterne og kriteriene er retningsgivende, og vil utgjøre en del av en bredere vurdering av bonusnivået. Konklusjonen vurderer både oppnådde resultater og hvordan disse resultatene ventes å påvirke selskapets utvikling og verdiskaping på mellomlang og lang sikt.

Resultatmodifikator

Etter godkjenning av generalforsamlingen i 2016 ble det innført en resultatmodifikator som er benyttet ved beregning av variabel lønn.

Resultatmodifikatoren vil bli vurdert mot to likt vektete faktorer: relativ totalavkastning til aksjonærene (TSR) og relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (ROACE). TSR og ROACE benyttes nå også som prestasjonsindikatorer i konsernets prestasjonsstyringssystem.

Resultatene av disse to prestasjonsindikatorene sammenlignes med våre konkurrenter og fastslår vår relative posisjon. En posisjon i 1. kvartil betyr at Equinor er i øverste kvartil blant sammenlignbare selskaper. En posisjon i 4. kvartil betyr at Equinor sin prestasjon er i nederste kvartil. I år med sterke leveranser på relativ TSR og ROACE vil matrisen føre til at variabel lønn blir modifisert med en faktor høyere enn 1, og tilsvarende lavere enn 1 i svake år. Kombinasjonen av rangering for begge mål vil fungere som en «multiplikator» i samsvar med retningslinjen i matrisen nedenfor.

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

Relative TSR →

Innhold	Forord	Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2023	Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning	Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning	Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2019–2023	Uttalelse fra styret om rapporten	Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse	Vedlegg: Belønningspolitikk for ledende personell 2021
		<p>Ved å benytte relative tall vil effekten av svingende oljepris bli redusert.</p> <p>Innenfor rammene av 50–150 % er matrisen retningsgivende og multiplikatoren (prosent) kan justeres dersom olje- eller gasspriseffektene, eller annet utenfor selskapets kontroll, anses å gi skjeve resultater i et gitt år. Benyttelse av modifikatoren er avhengig av skjønn basert på selskapets generelle resultater.</p> <p>Resultatmodifikatoren skal benyttes i beregninger av årlig variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen. Modifikatoren vil også bli benyttet i andre variable lønnsordninger under konsernledernivå. Videre benyttelse av resultatmodifikatoren vil også bli vurdert og vedtatt dersom dette anses hensiktsmessig.</p> <p>Årlig variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA vil være begrenset til rammen på 45 % av grunnlønn, uavhengig av utfallet av resultatmodifikatoren.</p> <p>Pensjons- og forsikringsordninger Konserndirektører i Equinor ASA omfattes av den generelle tjenestepensjonsordningen i Equinor ASA, som er en innskuddsbasert ordning med et innskuddsnivå på 7 % inntil 7,1 G og 22 % over 7,1 G. En ytelsesbasert ordning er beholdt for en gruppe skjermede arbeidstakere. For nye konserndirektører som tiltrer etter 13. februar 2015, gjelder et tak på pensjonsgrunnlag på 12 G. I stedet for pensjonsopptjening for lønn over 12 G gis et fastlønnstillegg på 18 %. Dette elementet danner ikke grunnlag for beregning av årlig variabel lønn og</p>	<p>langtidsinsentivbelønning. Taket på 12 G er basert på norske skattefaviserte pensjonsordninger, og vil ikke bli anvendt for pensjonsordninger for konserndirektører som ansettes utenfor Norge.</p> <p>Konserndirektører som er ansatt i Equinor ASA og tiltrådte konsernledelsen før 13. februar 2015, vil beholde pensjonsopptjening for lønn over 12 G på grunnlag av betingelser i tidligere inngåtte avtaler.</p> <p>Pensjonsvilkårene som tidligere er avtalt individuelt med elementer utenfor ovennevnte rammeverk, vil bli beskrevet i den årlige rapporten om godtgjørelse til ledende personer.</p> <p>Equinor ASA har innført et generelt tak på pensjonsopptjening for lønn over 12 G for alle nyansatte i selskapet fra 1. september 2017.</p> <p>I tillegg til pensjonsvilkårene som er beskrevet ovenfor, tilbys konserndirektørene som er ansatt i morselskapet uføre- og etterlattepensjon i henhold til Equinors generelle pensjonsordning/ ytelsespensjonsordning. Medlemmene av konsernledelsen er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder i Equinor.</p> <p>Sluttvederlagsordninger Konsernsjefen og konserndirektørene har rett til sluttvederlag tilsvarende seks månedslønner, gjeldende etter oppsigelsestiden på seks måneder, dersom de anmodes av selskapet om å fratre sine stillinger. Tilsvarende sluttvederlag skal også betales dersom partene blir enige om at arbeidsforholdet skal opphøre og enkeltpersonen leverer sin oppsigelse etter skriftlig avtale med selskapet. Annen inntekt ervervet av</p>	<p>enkeltpersonen i sluttvederlagsperioden medfører en forholdsmessig reduksjon. Dette gjelder inntekter fra alle arbeidsforhold eller fra næringsvirksomhet hvor enkeltpersonen er aktiv eier.</p> <p>Retten til sluttvederlag er betinget av at konsernsjefen eller konserndirektøren ikke gjør seg skyldig i grovt mislighold eller grov forsømmelse av sin arbeidsplikt, illojalitet eller annet vesentlig brudd på tjenesteplikter.</p> <p>Ensidig oppsigelse initiert av konsernsjef/ konserndirektør gir ikke rett til sluttvederlag.</p> <p>Frigjørelse av opptjente langtidsinsentivaksjer og bonusaksjer ved avslutning av arbeidsforhold Dersom avslutning av arbeidsforholdet er basert på en gjensidig avtale mellom konserndirektøren og Equinor, kan selskapet beslutte å frigjøre bundne langtidsinsentivaksjer og tildele allerede opptjente bonusaksjer i aksjespareprogrammet når arbeidsforholdet avsluttes.</p> <p>Lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte Lønn og ansettelsesvilkår for ansatte i selskapet er tatt hensyn til i utformingen av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer. Belønnings- og arbeidsvilkår for konsernledelsen er basert på de samme hovedprinsippene som gjelder for godtgjørelse til seniorledere i selskapet generelt.</p> <p>Rekrutteringspolitikk Fra tid til annen kan Equinor rekruttere konserndirektører utenfor organisasjonen. Våre prinsipper er utformet for å tiltrekke oss og beholde de rette personene, slik at vi kan sikre en vellykket</p>	<p>gjennomføring av vår strategi og trygge våre langsiktige interesser.</p> <p>Dersom en person taper godtgjørelse som følge av rekruttering til Equinor, kan selskapet kompensere delvis eller helt et dokumentert økonomisk tap relatert til bonuspotensial og langtidsinsentiver. En slik beslutning vil ta hensyn til type belønningsinstrument, forventet verdi og tidspunkt for tapte godtgjørelser. En slik kompensasjon vil begrenses oppad til ett års grunnlønn og betales vanligvis over en periode på 24 måneder.</p>			

Bilder:

Side 4, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 19, 25, 27, 41, 43 Ole Jørgen Bratland

Side 8 Chris T. Johansen

Side 34 David Burke

Side 48 Jonny Engelsvoll

Equinor ASA

Postboks 8500

4035 Stavanger

Norge

Telefon: 51 99 00 00

www.equinor.com

