

## INSTRUKS FOR STYRETS KOMPENSASJONS- OG LEDERUTVIKLINGSUTVALG

### EQUINOR ASA

(Vedtatt av styret 27. juli 2021)

#### 1 FORMÅL

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget (utvalget) skal bistå styret i styrets arbeid med ansettelsesvilkår for Equinor ASAs konsernsjef (CEO) og hovedprinsipper og strategi for kompensasjon og lederutvikling av det sentrale ledersjikt i Equinor ASA.

#### 2 HOVEDANSVAR

Hovedansvaret for utvalget er

- Å innstille, som et saksforberedende organ, overfor styret i alle saker som gjelder:
  - Lederlønnsprinsipper og rammeverk
  - kompensasjonsstrategier og – konsepter
  - konsernsjefens kontrakt og vilkår
  - lederutvikling, ledervurderinger og planer for etterfølgere av ledere
  
- Å være informert om og rådggi administrasjonen i arbeidet med:
  - videreutvikling av Equinor ASAs kompensasjonsstrategi for det sentrale ledersjikt
  - utforming av kompensasjonskonsepter som er konsistente internt og konkurransedyktige eksternt, med formål å tiltrekke seg, beholde og belønne konsernsjefen og sentrale ledere, for oppnåelse av økonomiske mål og mål knyttet til sikkerhet, sikring, klima og energiomlegging, verdier og lederatferd
  
- Å gjennomgå Equinor ASAs kompensasjonskonsepter for å ivareta eiernes langsiktige interesser og jevnlig vurdere belønningstrender og nye lederlønnskonsepter for sentrale ledere

#### 3 OPPGAVER

Utvalget har følgende oppgaver:

##### 3.1 Innstillingssaker til styret

- a) Konsernsjefens kontrakt og vilkår, når relevant:
  - Foreslå prosess for ansettelse av ny konsernsjef
  - Vurdere ny ansettelseskontrakt eller endringer i nåværende kontrakt for konsernsjef
  - Årlig utarbeide prestasjonskontrakt for konsernsjefen med krav knyttet til:
    - Mål i samsvar med de ambisjoner styret har for virksomheten
    - Ledelseskrav iht. selskapets verdigrunnlag og de krav som settes for stillingen
    - Videreutvikling av egen lederadferd og kvalifikasjoner.
  - Forestå årlig vurdering av konsernsjefens prestasjoner og sammenholde disse med den etablerte prestasjonskontrakten
  - Årlig vurdere utforming og størrelse på konsernsjefens samlede kompensasjoner og foreslå eventuelle endringer for styret
  - Vurdere og foreslå eventuell sluttlønn for konsernsjef
- b) Vurdering av lederutvikling og planer for etterfølgere av ledere før behandling i styret.
- c) Utvalget skal også vurdere nye og/eller endrede kompensasjonsstrategier og – konsepter som skal besluttes av styret eller som administrasjonen vil forelegge styret før konsernsjefens beslutning.
- d) Årlig foreslå til styret anvendelse av terskelverdi for variabel lønn.

### **3.2 Informasjons-/ rådgivningssaker**

- a) Nye ansettelseskontrakter eller endringer i nåværende standardkontrakter for de som rapporterer direkte til konsernsjef før konsernsjefens beslutning.
- b) Årlig lønnsvurdering og utbetaling av variabel lønn for de som rapporterer til konsernsjef før konsernsjefens beslutning.
- c) Vurdering av lønn og andre betingelser for konsernrevisjonssjef før konsernsjefens beslutning.
- d) Vurdering av eventuell sluttlønn for de som rapporterer til konsernsjef før konsernsjefens beslutning.
- e) Gjennomgang av at Equinor ASAs lønnskonsept for ledere og aksjeordninger for ansatte er i samsvar med selskapets kompensasjonsstrategi.

### **3.3 Andre forhold**

- a) Vurdere det innhold som skal inngå i Equinor ASAs årsrapport angående lederlønn og kompensasjonskonsepter.
- b) Andre vesentlige personalrelaterte forhold for ledende ansatte samt andre personalpolitiske saker av uvanlig art eller saker som antas kan innebære særlig stor renommérisiko bør forelegges for utvalget.
- c) Utvalget skal årlig vurdere sitt eget arbeid og denne instruksen.

## **4 SAMMENSETNING**

Utvalget skal bestå av inntil seks styremedlemmer som hver enkelt ikke har noen bindinger som, etter styrets oppfatning, kan påvirke medlemmets uavhengige vurdering. Utvalget skal ledes av styreleder eller et annet medlem av utvalget etter styrets beslutning.

## **5 MØTER**

Utvalget møter normalt seks ganger årlig. Ytterligere møter fastsettes etter ønske fra utvalget eller utvalgets leder.

Konserndirektør for People and Organisation (PO) vil, sammen med utvalgets leder, forberede agenda og skal normalt delta i møtene. Konsernsjefen deltar på utvalgets møter ved behov. Selskapets styresekretariat skal ivareta sekretariatsfunksjonen for utvalget og sørge for referat fra alle møter.

Referat fra utvalgets møter sendes til styret.

## **6 FULLMAKTER**

Utvalget skal ha de nødvendige fullmakter og ressurser for å utøve sine oppgaver, inkludert fullmakt til å engasjere eksternt ekspertise som utvalget finner nødvendig.

## **7 UTVALGETS FORHOLD TIL STYRET**

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

***Ved eventuelle uoverensstemmelser mellom den engelske og den norske versjonen av dette dokumentet, skal den engelske versjonen ha forrang.***