



2022

Rapport om
godtgjørelse til
ledende personer

Konsernledelsen, styret og bedriftsforsamlingen

Innhold

1 FORORD

- 1.1 Innledning 3
- 1.2 Brev fra styreleder 3

2 SENTRALE UTVIKLINGSTREKK I GODTGJØRELSENE – 2022

- 2.1 Selskapets resultater i 2022 5
 - Sikkerhet, sikring og bærekraft 5
 - Mennesker og organisasjon 5
 - Drift 5
 - Marked 5
 - Finans 5
- 2.2 Prestasjonsbaserte modifikatorer brukt ved beregning av variabel lønn 6
 - Terskel for utbetalinger i ordninger for variabel lønn 6
 - Selskapets resultatmodifikator 6
- 2.3 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner 6
- 2.4 Oppsummering av mål og oppnåelse av konserndekkende prestasjonsindikatorer og mål som danner grunnlaget for årlig variabel lønn 7
 - Fra prestasjon til tildeling av årlig variabel lønn 7

- 2.5 Sentrale utviklingstrekk mht. lederlønn i 2022 8
 - Gjennomføring av lederlønnspolitikken i 2022 8
 - Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte 8
 - Generelle merknader om godtgjørelseselementer 8
 - Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2022 9
- 2.6 Innskrenkninger i og avvik fra retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte 10
- 2.7 Rett til å kreve tilbakebetaling («malus og clawback») 10
- 2.8 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2021 10
- 2.9 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2022 10

3 GODTGJØRELSE TIL STYRET OG BEDRIFTSFORSAMLINGEN OG DERES AKSJEBEHOLDNING

- 3.1 Godtgjørelse til styret 11
- 3.2 Totalt antall aksjer og aksjeverdi for aksjer eid av styremedlemmer 11
- 3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen 12
- 3.4 Aksjer eid av medlemmer av bedriftsforsamlingen 12

4 GODTGJØRELSE TIL KONSERNLEDELSEN OG MEDLEMMENES AKSJEBEHOLDNING

- 4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen 13
- 4.2 Aksjer som medlemmer av konsernledelsen er tildelt eller har til gode for det rapporterte regnskapsåret 18
- 4.3 Totalt antall aksjer og aksjeverdi for aksjer eid av konsernledelsen 25
- 4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i det rapporterte regnskapsåret 26
- 4.5 Prestasjonsindikatorer og adferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2023 35

5 GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS PRESTASJONER FOR 2017–2022

- 5.1 Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporterte regnskapsårene 36
 - Lederlønn for 2017–2022 36
 - Godtgjørelse til medarbeider og selskapets prestasjoner 2017–2022 39

6 UTTALELSE FRA STYRET OM RAPPORTEN

7 UAVHENGIG REVISORS BERETNING OM RAPPORTEN

8 VEDLEGG: BELØNNINGSPOLITIKK FOR LEDENDE PERSONELL 2021

- 8.1 Godtgjørelse til styret 42
- 8.2 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen 42
- 8.3 Godtgjørelse til konsernledelsen 43

1 Forord

1.1 Innledning

Rapporten inneholder opplysninger om:

- godtgjørelse til Equinors konsernledelse (konsernsjefen og konserndirektørene)
- godtgjørelse til bedriftsforsamling og styre

Rapport om godtgjørelse forlegges fra styret, for rådgivende votering på generalforsamlingen i 2023, 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 ansatte, som er tatt med i vedlegget.

1.2 Brev fra styreleder

På vegne av styret legger jeg frem Equinors rapport om godtgjørelse for 2022. Vi har som mål å gi en bred og transparent oversikt over godtgjørelsene til styret, bedriftsforsamlingen og konsernledelsen i 2022.

Equinor i 2022

Equinors rolle som pålitelig energileverandør er viktigere enn noensinne. Russlands krig mot Ukraina har endret energimarkedene, redusert tilgangen til energi og gitt økte priser. Equinor har hatt stabile leveranser og rekordhøy produksjon i 2022, med økt fokus på sikkerhet i et utfordrende globalt miljø. Høy produksjon kombinert med høye priser ga svært solide økonomiske resultater.

Utvikling av nye løsninger for det grønne skiftet var høyt prioritert også i 2022. Equinor har fortsatt å styrke arbeidsstyrkens kapasitet og kompetanse både på norsk sokkel og i verden ellers, med økt rekruttering, styrking av læringsaktiviteter og fokus på mangfold, inkludering og velferd.

Equinors prestasjonsresultater innenfor ulike deler av prestasjonsvurderingen er nærmere beskrevet i denne rapporten og Equinors årsrapport.

Arbeid med å forbedre informasjonen i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte og rapporten

Nærings- og fiskeridepartementet, som representerer Equinors majoritetsaksjonær, leverte en uttalelse til Equinor som ble lagt frem på generalforsamlingen i 2022. Den lyder som følger:

Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) viser

til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt 30. april 2021. NFD ønsker å understreke statens forventninger på lederlønnsområdet, herunder hensynet til moderasjon. Staten er opptatt av at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig slik at selskapet får rekruttert og beholdt gode ledere. Samtidig skal godtgjørelsen ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Det er verken i selskapets eller eiernes interesse om selskapet betaler mer i samlet godtgjørelse inkludert bonus enn nødvendig. Ved vurdering av moderasjon, kan forholdstallet mellom godtgjørelse til ledende ansatte og øvrige ansatte i selskapet være relevant. Staten er bl.a. opptatt av at dette forholdstallet ikke øker uten god begrunnelse. Større forskjell i godtgjørelsen mellom ledende ansatte og øvrige ansatte i selskapet kan være uheldig bl.a. fordi det kan skade selskapets omdømme gjennom å medføre urimelige forskjeller i selskapet og i samfunnet for øvrig. Staten er opptatt av at styret ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse av samlet godtgjørelse. Staten som eier er opptatt av åpenhet knyttet til godtgjørelse for ledende ansatte. For at eiere og andre interessenter skal kunne vurdere godtgjørelsen til ledende ansatte er det avgjørende med åpenhet om utformingen av, nivået på og utviklingen i godtgjørelsen til ledende ansatte, herunder at ordningene er klart forståelige. Staten som eier vil fortsette dialogen med Equinor om hvordan styrets retningslinjer for lederlønn bedre kan tilpasses statens forventninger på lederlønnsområdet, og har en forventning om at styret vil fremlegge oppdaterte retningslinjer for generalforsamlingen i 2023.



I 2022 reviderte Equinor retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte og rapporten for å svare på forventningene i ovennevnte note, med særlig fokus på å avklare bruken av prestasjonslønn. Det skal tas tilbørlig hensyn til moderasjonsprinsippet og være åpenhet rundt lederlønningenes utforming og nivå.

Gjennomgangen innebar også en tilpasning av strukturen, ordlyden og presentasjonen av opplysningene i retningslinjer og rapporten for å gi lesere et mer logisk, moderne og brukervennlig format. Fra og med 2022 presenteres rapporten som et frittstående dokument og ikke som en del av Equinors årsrapport.

Den nye Equinor retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte legges frem for godkjenning på generalforsamlingen i 2023 og vil tre i kraft fra og med rapporteringsåret 2024. Rapporten for 2022 er derfor basert på retningslinjene som ble godkjent på generalforsamlingen i 2021.

Prestasjoner og godtgjørelse til ledende personell i Equinor i 2022

Den generelle lønnsøkningen for medlemmer av konsernledelsen i 2022 var i tråd med den generelle lønnsøkningssammenheng for den aktuelle Equinor-enheten.

Equinors solide finansielle og operasjonelle resultater i 2022 og en sterk posisjon sammenlignet med tilsvarende selskaper, avspeiles i tildeling av årlig variabel lønn.

Et viktig fokusområde i 2022 var å skape større klarhet og konsistens i dokumentasjonen av prestasjonsmålene for medlemmer av konsernledelsen. Individuelle prestasjonskontrakter er på plass fra og med 2022, og disse beskriver prestasjonsindikatorer og målene som danner grunnlag for å vurdere resultatene og omsette dem til årlig variabel lønn.

12. desember kom norske myndigheter med endringer



i Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30. april 2021) («statens retningslinjer»). Blant annet omfatter de en forventning til statseide selskaper i Norge, f.eks. Equinor, om å redusere maksimalsatsen for bonuser som utbetales til ledende personell fra 50 % til 25 %. Equinor har gjennomført disse endringene i de reviderte retningslinjene vist til ovenfor.

Endringer i konsernledelsen i 2022

- Konsernledelsen ble 1. mars utvidet slik at den formelt inkluderer stillingen som konserndirektør for Kommunikasjon (COM), som innehas av Jannik Lindbæk.

- Aksel Stenerud tiltrådte konsernledelsen 1. mars, hvor han overtok som konserndirektør for Mennesker og organisasjon (PO) etter Ana Fonseca Nordang, som gikk over i en ny rolle i selskapet.
- Geir Tungesvik tiltrådte konsernledelsen som konserndirektør for Prosjekter, boring og anskaffelser (PDP) 1. mai, hvor han overtok etter Arne Sigve Nylund som gikk av med pensjon 31. juli.
- Hege Skryseth tiltrådte konsernledelsen som konserndirektør for Teknologi, digital og innovasjon (TDI) 1. september. Hun erstattet Elisabeth Birkeland Kvalheim, som fungerte i stillingen etter at Carri Lockhart forlot konsernledelsen 21. mars og sluttet i selskapet 30. juni.
- Torggrim Reitan tiltrådte konsernledelsen som

konserndirektør og Chief Financial Officer (CFO). Han erstattet Ulrica Fearn, som trådte ut av konsernledelsen 5. oktober og sluttet i selskapet 31. desember.

- Alasdair Cook trakk seg fra konsernledelsen 31. desember. Han erstattes av Philippe François Mathieu.

Styret mener Equinor er godt rustet til å gjennomføre selskapets strategi og påta seg nye utfordringer med den nye, solide konsernledelsen.

Jon Erik Reinhardsen
Styreleder

2 Sentrale utviklingstrekk i godtgjørelsene – 2022

2.1 Selskapets resultater i 2022

Equinors resultater for 2022 innen de fem perspektivene for prestasjonsvurdering som beskrevet i årsrapporten er oppsummert under.

SIKKERHET, SIKRING OG BÆREKRAFT

Strategisk mål: Bransjeledende innen sikkerhet, sikring og bærekraft

Indikatoren «Frekvens for alvorlige hendelser» (SIF) har vært stabil i 2022 sammenlignet med resultatet i 2021. Utviklingen i indikatoren «Personskadefrekvens per million arbeidstimer» (TRIF) var negativ sammenlignet med 2021. CO₂-intensiteten endte godt under målet og var påvirket av høy gassproduksjon og høy regularitet fra felt med lav intensitet. Prognosene for reduksjon av netto utslipp av drivhusgasser i kategori 1 og 2 følger planen mot 2030-målet, men er svært påvirket av fremdriften i de prosjektene for reduksjon av utslipp.

MENNESKER OG ORGANISASJON

Strategisk mål: En verdibasert og lærende organisasjon med rett kompetanse

Resultatet for kompetanseindikatoren for 2022 er positivt sammenlignet med 2021. Det er fremdeles et stykke fra målet med hensyn til inkludering. For å dekke kompetansegapet er det ansatt rundt 2600 nye medarbeidere i 2022. Det forventes tett oppfølging av utviklingen i bemanningsnivå fremover. Konsernets medarbeiderundersøkelse (Global People Survey, GPS) viser forbedringer på mange viktige områder fra 2021 til 2022, som engasjement, motivasjon, helse, miljø og sikkerhet (HMS). Imidlertid gjenstår det en del arbeid og justeringer for å oppnå effektene av den nye operasjonsmodellen.

DRIFT

Strategisk mål: Et høyeffektivt energiselskap som leder transformasjonen i industrien for omstilling i bransjen

Selskapets totale produksjon av gass og væsker falt med rundt 2 %, fra 2079 foe/dag i 2021 til 2039 foe/dag i 2022. Total gassproduksjon økte med rundt 2,3 %, mens væskeproduksjonen falt med rundt 6 %. Gassproduksjonen fra norsk sokkel til Europa økte med 8 % fra 2021 til 2022. Totalproduksjonen i 2022 var omtrent lik produksjonen i 2021.

Den totale kraftproduksjonen fra fornybare energikilder har økt med rundt 5,6 % fra 2021 til 2022 (fra 1562 GWh til 1649 GWh).

MARKED

Strategisk mål: En fleksibel og robust energiportefølje

Vi fortsetter arbeidet med levere på vår plan for energi-omstillingen og er forpliktet til ambisjonen om netto null-utslipp. Etter reaksjonene på kapitalmarkedsoppdateringen å dømme blir statusen mht. prestasjoner godt mottatt av investorene. Det er en økning i total verdiskaping foregående år, men noe lavere enn målet. Olje- og gass porteføljen vår er konkurransedyktig med nullpunktpriser for prosjekter som starter produksjon innen 10 år på om lag 35 USD per fat. Vi opplever god fremgang innen lavkarbonløsninger, spesielt for RWE, Engie-partnerskap og konsesjonstildelingen på Smeaheia.

Innenfor fornybar har Equinor en attraktiv utbyggingsportefølje, men målet for ny kapasitet for offshore vind i 2022 ble ikke nådd. Årlig verdiskaping ligger under 2022-målet.

FINANS

Strategisk mål: Et kontantgenererende, lønnsomt og konkurransedyktig selskap som skaper verdier for våre interessenter

Equinor endte på topp blant sammenlignbare selskaper¹ på indikatoren avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE) og ble nummer 6 av 12 på totalavkastning til aksjonærene (TSR). Den økonomiske soliditeten er fremdeles god, og 2022 viste sterk inntjening og kontantstrøm fra driften.

Kostnadsnivået er under press på grunn av betydelig inflasjon i 2022, som medfører redusert robusthet for ikke-sanksjonerte prosjekter. Eksisterende kontrakter for vår sanksjonerte prosjektportefølje er mindre påvirket. Organiske investeringer endte under det veiledende nivået i 2022.

Porteføljen i Utforskning og produksjon Norge (EPN) viser en positiv tendens for dekningspunkt sammenlignet med vurderingen i juni, mens Leting og produksjon internasjonalt (EPI) opplever en økning i dekningspunkttallene.

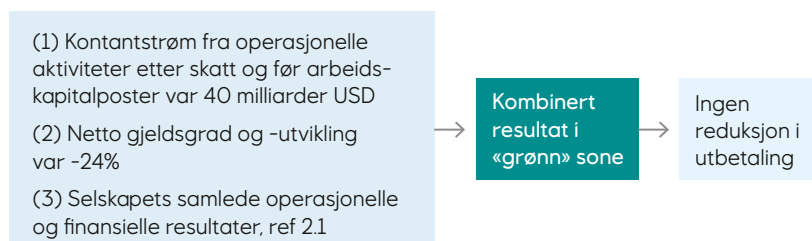
¹ Sammensetningen av Equinors definerte gruppe av sammenlignbare selskaper er gjengitt på equinor.com

2.2 Prestasjonsbaserte modifikatorer brukt ved beregning av variabel lønn

Som beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte 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 2022 er vist under.

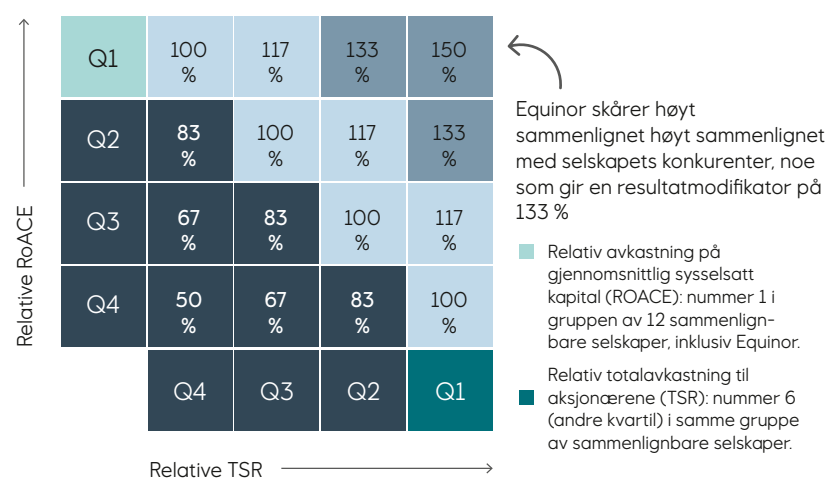
Terskel for utbetalinger i ordninger for variabel lønn

Når det gjelder definisjonene og parameterne beskrevet i retningslinjene, vurderes selskapets prestasjoner for 2022 å ligge i grønn sone.



Selskapets resultatmodifikator

Når det gjelder definisjonene og parameterne beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, settes selskapets resultatmodifikator for 2022 til 133 %.



2.3 Styrets vurdering av konsernsjefens prestasjoner

Totalt sett var 2022 et ekstraordinært år også for Equinor. Påvirket av geopolitisk uro, energikrise, økt fokus på energiforsyningsikkerhet og umiddelbart behov for pålitelige og sanksjonsfrie leveranser, forsterket Equinor sin posisjon som energileverandør i Europa ved sin raske respons til situasjonen. Gjennom året styrket selskapet sin posisjon i Europa ytterligere.

Equinor's respons har demonstrert selskapets evne til å akselerere energiomstillingen både i samarbeid med norske myndigheter og EU, og gjennom etablerte og nye partnerskap. Styrkede gassleveranser til Europa i en ekstraordinær og utfordrende kontekst viser Equinor's høye operasjonelle kapasitet og evne til å få ut høy verdi i et ustabil marked.

Equinor's sterke operasjonelle resultater muliggjorde konvertering av høye råvarepriser til rekordhøye resultater og verdensledende overskudd før skatt. De finansielle resultatene ga en kontantstrøm på høyde med 2021 etter Equinor's høyeste skatteinnbetalinger noensinne og økt kapitaldistribusjon. Equinor's finansielle stilling og balanse har blitt ytterligere styrket. Både prestasjoner og etterlevelse av strategien har blitt vel mottatt i investormarkedet.

Et kontinuerlig fokus på optimalisering av Equinor's internasjonale olje- & gassvirksomhet som også innebærer reduksjon av risiko fortsetter i henhold til plan, parallelt med god framdrift innenfor fornybar og lavkarbonløsninger.

I sin vurdering av konsernsjefens prestasjoner for 2022 har styret framhevet at leveranser innenfor nøkkelområder har vært over, på eller under målene.

Leveranse-dimensjonen for konsernsjefens variable lønn (prestasjonsåret 2022) var basert på en vurdering i forhold til følgende leveransemål: Frekvens for alvorlige hendelser (SIF), CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen, brutto andel investeringer i fornybar energi og lavkarbonløsninger, relativ totalavkastning til aksjonærene, relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital. Ref også tabell 4 for detaljer.

Tolv-måneders frekvens for alvorlige hendelser (SIF) resultat på 0,4 er i henhold til mål, og historisk lavt. Gjennom de siste 12 måneder har vi sett en reduksjon i antall hendelser sammenlignet med 2021 selv om aktivitetsnivået i 2022 var høyere enn i 2021 (~5% flere timer).

CO₂-intensiteten endte på 6,9 kg CO₂/boe, godt under målet på 8 kg CO₂/boe og litt lavere enn 2021. Tiltak for utslippsreduksjon så vel som høy gassproduksjon og høy regularitet fra lavintensitets-felter er hoved bidragsyttere. Produksjon lavere enn normalt fra Peregrino og Snøhvit bidro til den reduserte CO₂-intensiteten.

Brutto andel investeringer i fornybar energi og lavkarbonløsninger endte på 14%, sammenlignet med et mål på >15%. Dette er en økning fra 11% forrige år. Selv om dette er et moderat resultat i forhold til måltallet, verdsetter styret kapitaldisiplinen som er demonstrert ved å ikke delta i budgivning på i overkant prisede fornybar lisensrunder, uten hensyn til KPI-mål.

Equinor's avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (RoACE) var den beste blant sammenlignbare selskaper. Relativ posisjon blant sammenlignbare selskaper for total avkastning til aksjonærene var nummer 6, som er over gjennomsnittet.

Implementering av ny operasjonsmodell (One Equinor 2021) fortsetter, men det er fortsatt identifiserte forbedringsmuligheter og relaterte aksjoner som skal gjennomføres.

Medarbeiderundersøkelser viser forbedring innenfor mange områder fra 2021 til 2022. Områder som sikkerhet, etterlevelse, tillit til ledelsen og selskapets strategiske ambisjoner skårer høyt på tvers av selskapet. Behov for å opprettholde fokus på kontinuerlig forbedring er også identifisert. Styrets inntrykk av framdrift og status for ansattes tilfredshet er positivt.

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

Styret fastsetter prestasjonsindikatorer og adferdsmål som skal bidra til å gi retning og fokus i forkant av hvert kalenderår. Prestasjonsindikatorene og adferdsmålene 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 prestasjonsindikatorer og målene er de som vurderes som mest kritiske for å nå viktige strategiske mål for selskapet det neste året.

De konserndekkende prestasjonsindikatorer og adferdsmålene 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 prestasjonsindikatorer 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 (AVP) for medlemmer av konsernledelsen.

Felles konserndekkende prestasjonsindikatorer (KPI-er), forretningsområdespesifikke prestasjonsindikatorer og adferdsmål måles hver for seg og vurderes samlet, som beskrevet under.

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

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

Gruppe i konsernledelsen	Vekting av KPI-er i dimensjonen «Hva» – 50 %		Vekting av mål i dimensjonen «Hvordan» – 50 %
	Konserndekkende prestasjonsindikatorer	Prestasjonsindikatorer for forretningsområdet	Adferdsmål for konsernet
Konsernsjef og konserndirektører	50 %	-	50 %
Konserndirektører med ansvar for forretningsområder	25 %	25 %	50 %

Oppnåelse av utvalgte konserndekkende mål (dimensjonen «Hva») i 2022 for konsernsjefen og de enkelte konserndirektørene er oppsummert her:

KPI	Mål	Prestasjon
Frekvens for alvorlige hendelser	0.4 eller bedre	0.4
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	8 kg CO ₂ per toe eller bedre	6.9
Relativ totalavkastning til aksjonærene	Rangert bedre enn gjennomsnittet for sammenlignbare selskaper	6 of 12
Relativ RoACE	Rangert i øverste kvartil blant sammenlignbare selskaper	1 of 12
Brutto investeringsandel av fornybar og lavkarbonløsninger	> 15%	14%

For dimensjonen «Hvordan» er felles adferdsmål definert for konsernsjefen og konserndirektørene i lys av Equinors kjerneverdier og ledelsesprinsipper som følger:

Adferdsmål

Demonstrere ansvarlighet, synlighet og engasjement for sikkerhet og etterlevelse	Prestasjonene måles opp mot disse adferdsmålene for hvert enkelt medlem av konsernledelsen.
Bygge tillit til konsernledelsen og Equinor	
Utvikle organisasjonen for å levere på selskapets formål og bli et ledende selskap i energiomstillingen	
Utvikle solid portefølje av etterfølgere	

KPI-mål og -resultater i dimensjonen «Hva», adferdsmål og -resultater i dimensjonen («Hvordan») samt hvordan disse omsettes i tildeling av årlig variabel lønn, presenteres for hvert enkelt medlem av konsernledelsen i tabell 4 lenger nede.

KPI-mål og adferdsmål for prestasjonsmåling i forbindelse med variabel lønn i 2023 er gjengitt i punkt 4.5.

2.5 Sentrale utviklingstrekk mht. lederlønn i 2022

Gjennomføring av lederlønnspolitikken i 2022

Godtgjørelsen til medlemmer av konsernledelsen for 2022 ble fastsatt i henhold til retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte og -prinsippene som ble godkjent av generalforsamlingen 11. mai 2021. Disse prinsippene samt opplysninger om elementene som utgjør lederlønnen, er beskrevet i Equinors retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, 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 ansatte.

I 2022 satt Alasdair Cook og Carri Lockhart i konsernledelsen. Betingelsene deres var i tråd med lokal markedspraksis i deres respektive land og Equinors gjeldende retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, se under.

Endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

Som nevnt i årsrapporten for 2021 ble det innført følgende endringer i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte med virkning fra 2022 i tråd med de oppdaterte kravene fra staten:

- maksimumsnivået for variabel lønn er redusert fra 50 % til 45 % av grunnlønn
- aksjespareprogrammet er definert som variabel lønn etter retningslinjene og faller dermed under maksimumsgrensen på 80 % for variabel lønn
- bindingstiden for aksjer i aksjespareprogrammet er økt fra to til tre år for medlemmer av konsernledelsen

Generelle merknader om godtgjørelseselementer

Fast lønn

Den årlige lønnsøkningen for medlemmer av konsernledelsen i 2022 var i tråd med den generelle rammen for lønnsøkninger for det aktuelle Equinor-selskapet.

Variabel lønn

Basert på selskapets generelle resultater i 2022 og i tråd med terskelkriteriene beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte ble utbetalingene av variabel lønn ikke redusert.

Målet for variabel lønn for medlemmer av konsernledelsen ansatt i Equinor ASA var 25 % av grunnlønn, og maksimumsverdien for variabel lønn for 2022 var 45 % av grunnlønn. For medlemmer av konsernledelsen ansatt utenfor det norske markedet gjelder andre mål og maksimumsgrenser for variabel lønn.

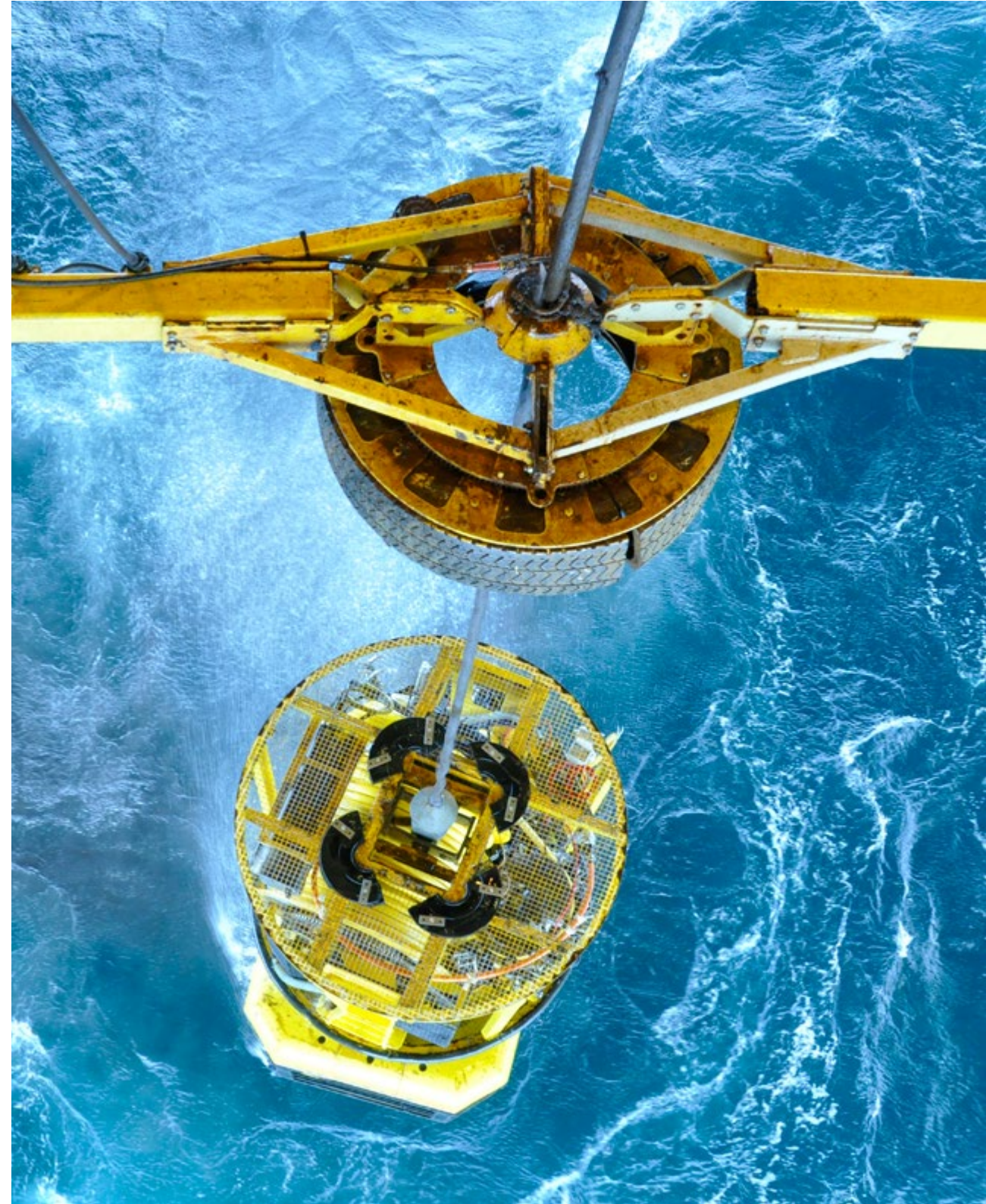
Selskapets resultatmodifikator og terskel påvirker den endelige tildelingen av variabel lønn. Som beskrevet over ble selskapets resultatmodifikator satt til 133 % for 2022. Ingen terskeleffekt anvendt for 2022. LTI-tildelingen i 2022 ble ikke redusert da terskelen for foregående år (2021) lå i «grønn» sone.

Ytelser

Som beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte 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 2022 gjelder dette Arne Sigve Nylund og Geir Tungesvik.

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

Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i andre datterselskaper har andre pensjonsordninger, som beskrevet under.



Merknader om konsernledelsens roller og godtgjørelse i 2022

Medlem av konsernledelsen	Stilling	Tidsperiode i konsernledelsen i 2022 og merknader om godtgjørelse
Anders Opedal	Konsernsjef	Hele året
Irene Rummelhoff	Konserndirektør for Markedsføring, midtstrøm og prosessering (MMP)	Hele året
Arne Sigve Nylund	Konserndirektør for Prosjekter, boring og anskaffelser (PDP)	Frem til 30. april
Geir Tungesvik		Fra 1. mai
Jannicke Nilsson	Konserndirektør for Sikkerhet, sikring og bærekraft (SSU)	Hele året
Pål Eitrheim	Konserndirektør for Fornybar (REN)	Hele året
Alasdair Cook	Konserndirektør for Leting og produksjon internasjonalt (EPI)	Hele året. Ansatt i Equinor UK Ltd. Betingelser fastsatt i henhold til lokale markedsforhold. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mål for variabel lønn på 40 % av grunnlønn (maksimalt 80 %) ▪ LTI-tildeling på 70 % av grunnlønn ▪ Kontantkompensasjon i stedet for pensjonsopptjening
Kjetil Hove	Konserndirektør for Utforskning og produksjon Norge (EPN)	Hele året
Carri Lockhart	Konserndirektør for Teknologi, digital og innovasjon (TDI)	Frem til 21. mars. Var ansatt i Equinor US Operations LLC, fratrådte 30. juni. Betingelser fastsatt i henhold til lokale markedsforhold. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mål for variabel lønn på 50 % av grunnlønn (maksimalt 100 %). ▪ LTI-tildeling på 70 % av grunnlønn ▪ Carri Lockhart deltar i en supplerende innskuddspensjonsordning (SERP). Den ble opprettet hos hennes tidligere arbeidsgiver og ble videreført i Equinor US Operations LLC da hun begynte i selskapet i 2016.
Elisabeth Birkeland Kvalheim		Fungerende konserndirektør fra 22. mars til 31. august
Hege Skryseth		Fra 1. september
Ulrica Fearn	Konserndirektør for økonomi og finans (CFO)	Frem til 5. oktober, fratrådte 31. desember Rekruttert fra Storbritannia. Frem til 15. juni var det avtalt at godtgjørelser skulle tilsvare å være utsendt på et internasjonalt oppdrag fra Storbritannia til Norge. Fra og med 16. juni ble det gitt ytelser for bolig og skolegang.
Torgrim Reitan		Fra 6. oktober. Torgrim Reitan har rett til tidligpensjon fra 65 år med et pensjonsnivå som utgjør 66 % av pensjonsgivende inntekt.
Siv Helen Rygh Torstensen	Konserndirektør og juridisk direktør for Juridisk og etterlevelse (LEG)	Hele året
Ana Fonseca Nordang	Konserndirektør for Mennesker og organisasjon (PO)	Frem til 28. februar
Aksel Stenerud		Fra 1. mars
Jannik Lindbæk	Konserndirektør for Kommunikasjon (COM)	Fra 1. mars





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

Det var ingen unntak fra retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i 2022.

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

Det var ingen tilfeller der retten til å kreve tilbakebetaling ble utøvd i 2022.

2.8 Tilbakemeldinger fra aksjonærene på rapporten for 2021

Rapporten for 2021 ble lagt frem til godkjenning (rådgivende votering) på generalforsamlingen 11. mai 2022 og ble godkjent av et stort flertall. 98,96 % av de avgitte stemmene var for rapporten for 2021. NFD fremsatte en note til 2022 generalforsamlingen, inntatt under punkt 1.2 ovenfor.

2.9 Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget i 2022

Aktiviteten i kompensasjons- og lederutviklingsutvalget (BCC) i 2022 var i tråd med styrets instruks, som er presentert på equinor.com.

Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget hadde i 2022 fokus på å håndtere kommentarene fra Nærings- og fiskeridepartementet som ble lagt frem for generalforsamlingen i 2022. Arbeidet gikk blant annet ut

på å drøfte og vurdere forslag med hensyn til:

- å ta i bruk en mer konsistent tilnærming og detaljert mal for prestasjonskontrakter i forhold til prestasjonsindikatorer og mål som danner grunnlag for fastsettelse av variabel lønn, for både konsernsjefen og konserndirektørene, med virkning fra 2022
- en revidert retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte og rapport om godtgjørelse som presenterer informasjonen på en mer strukturert og presis måte, og med økt åpenhet omkring Equinors tilnærming til prestasjonslønn, der det tas tilbørlig hensyn til moderasjonsprinsippet

Andre aktiviteter:

- Drøftelser omkring trender i markedet for lederrekruttering og lederlønn
- Etterfølgerplanlegging for ledende personell og talentvurdering
- Anbefaling til styret om terskelen som benyttes til å beregne variabel lønn, basert på relevante prestasjonsresultater for selskapet
- Vurdering og anbefaling til styret av konsernsjefens grunnlønn
- Utarbeidet og levert forslag til prestasjonsvurdering og mål for konsernsjefen til styret for beslutning
- Vurdert og levert forslag til AVP for konsernsjefen til styret for beslutning
- Gjennomgang fra konsernsjef av presentasjoner og vurderinger av AVP til medlemmene og konsernledelsen
- Diskusjon rundt styrets vurdering og egenvurdering av prestasjonene til kompensasjons- og lederutviklingsutvalget
- Gjennomgang av og fremleggelse for styret av instruksene til kompensasjons- og lederutviklingsutvalget

3 Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen og deres aksjebeholdning

3.1 Godtgjørelse til styret

I 2022 var den totale godtgjørelsen til styret, inklusive honorar til styrets tre utvalg, på 801 tusen USD (7.662 tusen NOK).

Tabellen under gir nærmere opplysninger om godtgjørelsene til de enkelte styremedlemmene i 2022.

Medlemmer av styret (tall i tusen USD)	Totale ytelser				
	2018	2019	2020	2021	2022
Jon Erik Reinhardsen (styreleder)	117	110	108	119	110
Jeroen van der Veer (nestleder) ¹	95	101	96	98	52
Anne Drinkwater (nestleder) ²	48	100	88	82	96
Bjørn Tore Godal ³	70	67	64	70	62
Rebekka Glasser Herlofsen	66	62	59	66	66
Jonathan Lewis	44	93	76	70	80
Finn Bjørn Ruyter	-	37	69	77	71
Tove Andersen	-	-	27	59	55
Michael Lewis ⁴	-	-	-	-	28
Haakon Bruun-Hanssen ⁵	-	-	-	-	-
Per Martin Labråten ⁶	59	56	54	66	65
Stig Læg Reid ⁶	59	56	54	59	55
Hilde Møllerstad ⁶	-	32	59	66	61
Valgte ansattrepresentanter som varamedlemmer i styret					
Hans Einar Haldorsen	-	-	-	-	-
Bjørn Palerud	-	-	-	-	-
Anita Skaga Myking	-	-	-	-	-
Totale ytelser	558	714	754	832	801

1) Styremedlem frem til 30. juni 2022. 2) Nestleder fra 1. juli 2022. 3) Styremedlem frem til 11. desember 2022. 4) Styremedlem fra 1. juli 2022. 5) Styremedlem fra 12. desember 2022. 6) Valgte ansattrepresentanter i styret

3.2 Totalt antall aksjer og aksjeverdi for aksjer eid av styremedlemmer

Antall Equinor-aksjer eid av styremedlemmer og/eller deres nærstående er vist under. Hvert enkelt styremedlem 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 (inkludert aksjer eid av nærstående)	Per 1. jan. 2022	Per 31. des. 2022	Markedsverdi	
			per 31. des. 2022 USD (tusener)	Per 14. mars 2023
Jon Erik Reinhardsen	4.584	4.584	168	4.584
Jeroen van der Veer	6.000	-	-	-
Anne Drinkwater	1.100	1.100	40	1.100
Bjørn Tore Godal	-	-	-	-
Rebekka Glasser Herlofsen	220	220	8	220
Jonathan Lewis	-	-	-	-
Finn Bjørn Ruyter	620	620	23	620
Tove Andersen	4.700	4.700	172	4.700
Michael Lewis	-	-	-	-
Haakon Bruun-Hanssen	-	-	-	-
Per Martin Labråten	2.642	587	22	796
Stig Læg Reid	125	5	-	5
Hilde Møllerstad	5.234	6.290	231	7.185
Varamedlemmer				
Hans Einar Haldorsen	2.961	1.875	69	2.574
Bjørn Palerud	4.680	974	36	1.217
Anita Skaga Myking	5.898	6.240	229	6.544

3.3 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

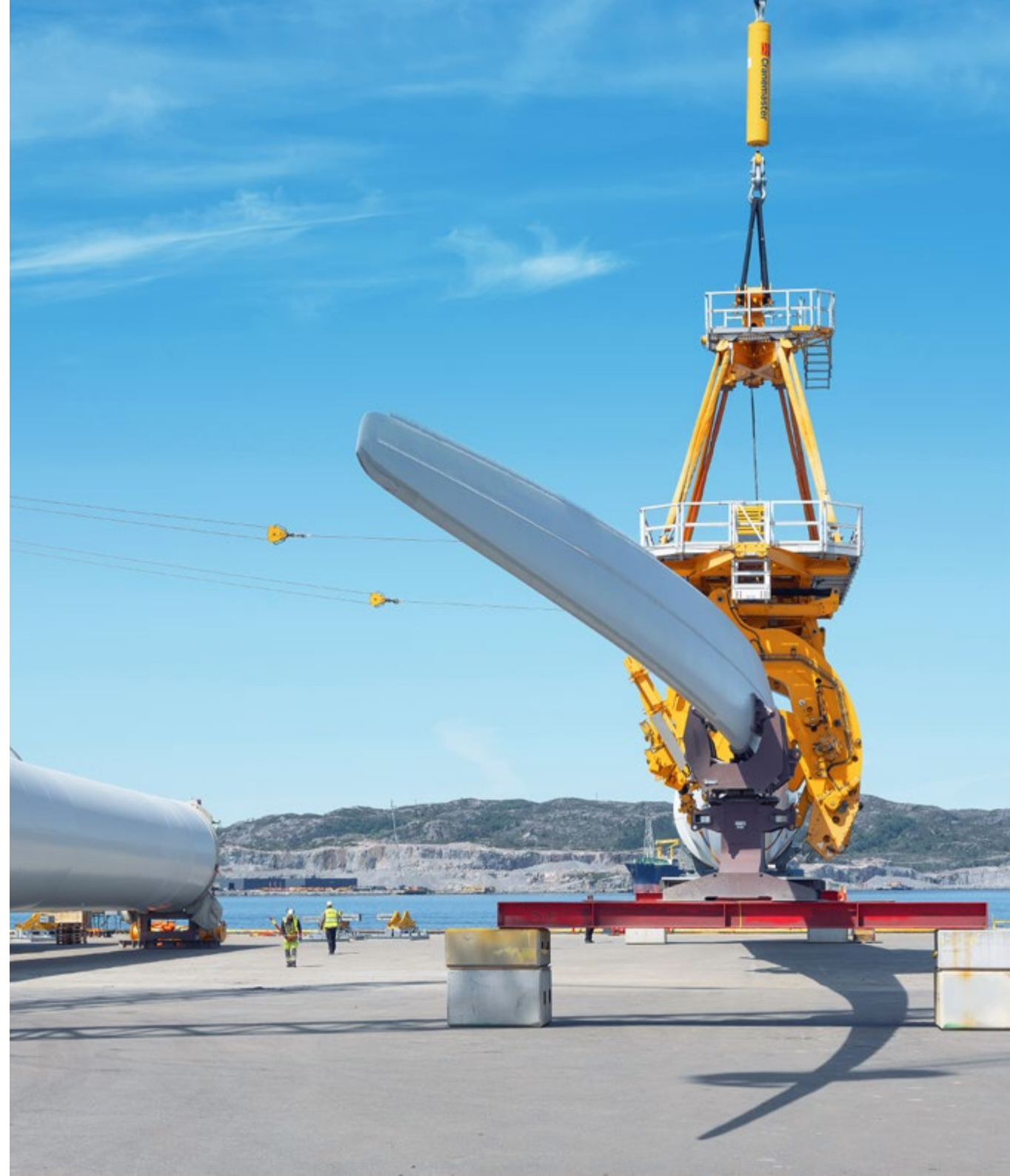
I 2022 var den samlede godtgjørelsen til aksjonærvalgte og ansattvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen på 135 tusen USD (1.296 tusen NOK).

Valgte ansattrepresentanter i bedriftsforsamlingen (tall i tusen USD)	Totale ytelser	
	2021	2022
Berit Søgner Sandven	6	5
Frode Mikkelsen	6	5
Lars Olav Grøvik	6	5
Oddvar Karlsen	6	5
Peter Bernhard Sabel	6	5
Terje S. Enes	6	5
Per Helge Ødegård (observatør)	6	5
Ingvild Berg Martiniussen (observatør)	6	5
Anne Kristi Horneland (observatør)	6	5
Valgte ansattrepresentanter som varamedlemmer i bedriftsforsamlingen som mottok representantytelser		
Terje Herland	1	1
Steinar Kåre Dale	1	2
Vidar Frøseth	-	1
Kjetil Gjerstad	-	2
Frank Indreland Gundersen	-	1
Katrine Knarvik-Skogstø	-	2
Totale ytelser	56	54

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 2022 og per 14. mars 2023. Samlet eide medlemmer av bedriftsforsamlingen i alt 27.155 aksjer per 31. desember 2022 og i alt 28.762 aksjer per

14. mars 2023. Opplysninger om aksjeholdningen til hvert enkelt medlem av bedriftsforsamlingen er presentert i kapittel 5.8 i årsrapporten under «Bedriftsforsamlingen, styret og ledelsen».



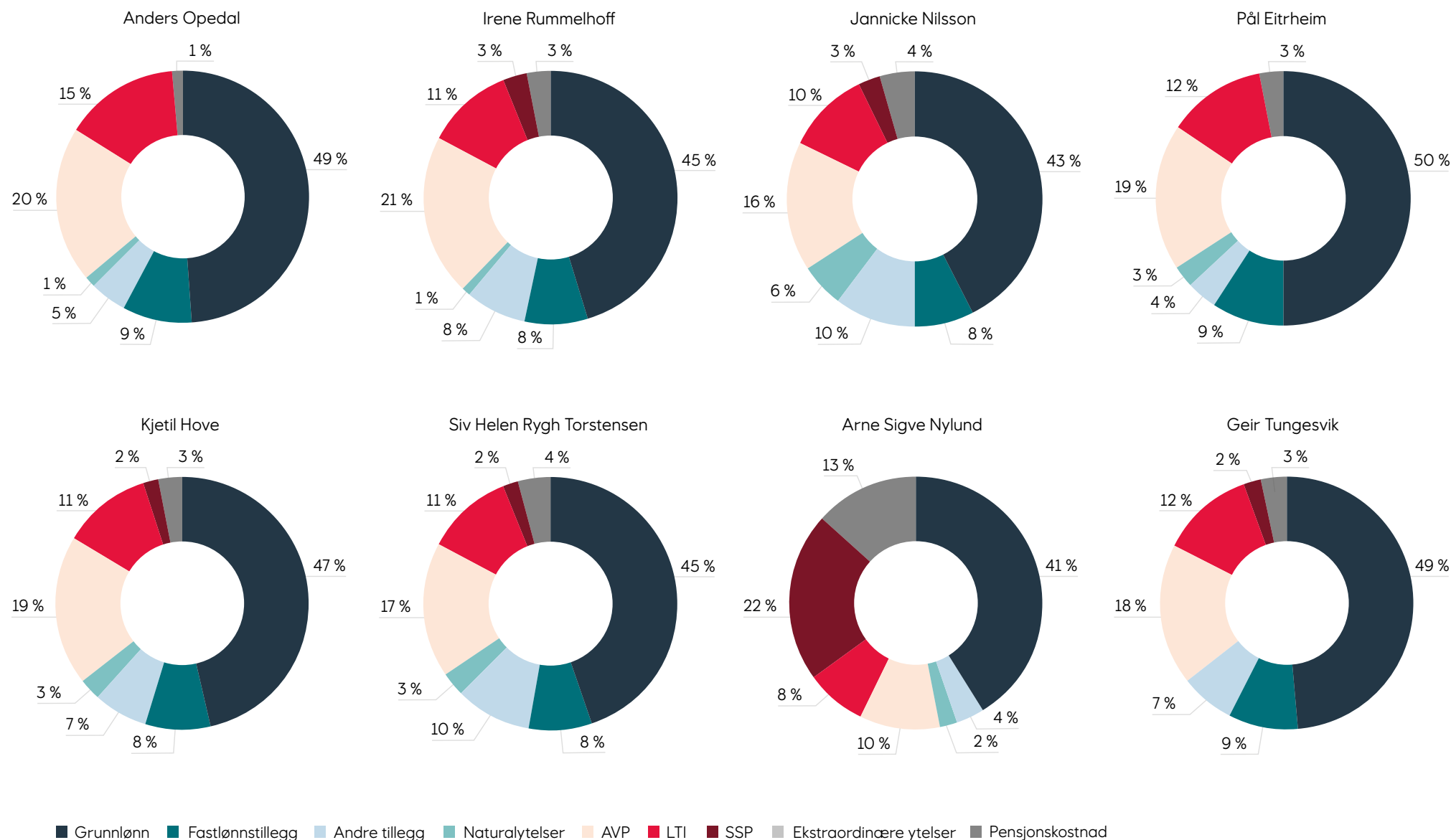
4 Godtgjørelse til konsernledelsen og medlemmenes aksjebeholdning

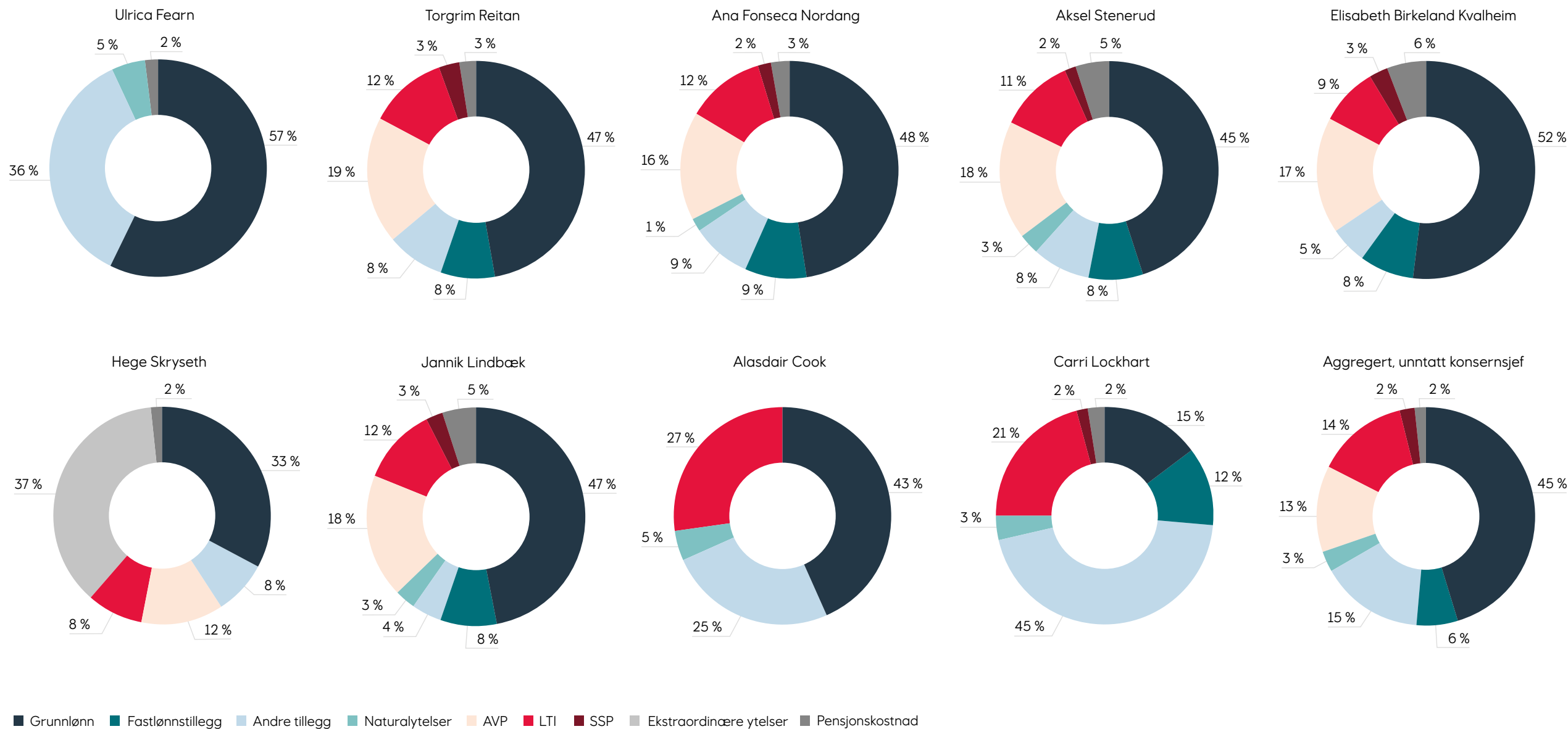
4.1 Godtgjørelse til konsernledelsen

I 2022 var samlet godtgjørelse til konsernledelsen 12.647 tusen USD (2021: 11.936 tusen USD).

Selskapet har ikke ytt lån til medlemmer av konsernledelsen.

Til høyre er en oversikt over samlet godtgjørelse til konsernledelsen i 2022.





Tabell 1 – Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2022

Medlemmer av konsernledelsen (tall i tusen USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse			Ekstra-ordinære ytelser	Pensjonskostnad	Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Tillegg		Naturalytelser	Ett-års variabler	Flere-års variabler					
		Fastlønns-tillegg	Andre tillegg		AVP	LTI	SSP				
Anders Opedal	999	180	97	28	411	295	6	-	28	2.042	65 % / 35 %
Irene Rummelhoff	436	78	74	10	198	107	28	-	29	961	65 % / 35 %
Jannicke Nilsson	360	65	87	47	138	89	23	-	37	844	70 % / 30 %
Pål Eitrheim	393	71	31	23	146	97	-	-	23	783	69 % / 31 %
Kjetil Hove	490	88	72	31	202	120	21	-	30	1.055	67 % / 33 %
Siv Helen Rygh Torstensen	311	56	68	20	120	77	14	-	27	691	70 % / 30 %
Arne Sigve Nylund	151	-	13	8	37	29	79	-	48	365	60 % / 40 %
Geir Tungesvik	264	48	37	1	98	65	12	-	17	541	68 % / 32 %
Ulrica Fearn	479	-	298	43	-	-	-	-	14	833	100 % / 0 %
Torgrim Reitan	116	20	21	1	46	29	7	-	6	245	67 % / 33 %
Ana Fonseca Nordang	53	10	10	2	18	13	2	-	3	110	71 % / 29 %
Aksel Stenerud	260	47	49	17	101	64	10	-	28	575	70 % / 30 %
Elisabeth Birkeland Kvalheim	130	20	14	1	43	22	7	-	14	251	71 % / 29 %
Hege Skryseth	139	-	33	1	52	35	-	156	6	422	42 % / 58 %
Jannik Lindbæk	257	46	24	17	99	63	14	-	26	546	68 % / 32 %
Alasdair Cook	714	-	412	75	-	443	-	-	-	1.643	73 % / 27 %
Carri Lockhart	110	87	332	27	-	153	12	-	18	738	78 % / 22 %

Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret 2021

Medlemmer av konsernledelsen (tall i tusen USD)	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse			Ekstra-ordinære ytelser	Pensjons-kostnad	Totale godtgjørelser	Andel faste og variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Tillegg		Natural- ytelser	Ett-års variabler	Flere-års variabler					
		Fastlønns- tillegg	Andre tillegg		AVP	LTI	SSP				
Anders Opedal	1.071	193	84	22	493	159	4	-	30	2.055	68 % / 32 %
Irene Rummelhoff	469	85	55	10	201	58	14	-	31	924	70 % / 30 %
Jannicke Nilsson	388	70	69	42	160	48	14	-	39	830	73 % / 27 %
Pål Eitrheim	400	72	33	19	200	46	-	-	25	796	69 % / 31 %
Kjetil Hove	478	86	60	35	258	43	13	-	32	1.004	69 % / 31 %
Siv Helen Rygh Torstensen	197	35	22	1	81	20	5	-	17	378	72 % / 28 %
Arne Sigve Nylund	496	-	45	33	212	61	-	-	152	1.000	73 % / 27 %
Ulrica Fearn	367	-	299	106	163	48	-	-	11	993	79 % / 21 %
Ana Fonseca Nordang	204	37	26	5	84	18	4	-	14	393	73 % / 27 %
Alasdair Cook	765	-	163	60	564	347	13	-	-	1.912	52 % / 48 %
Carri Lockhart	307	112	216	70	227	199	8	-	46	1.184	63 % / 37 %



Noter til tabellen «Godtgjørelse til konsernledelsen for rapporteringsåret»:

- Alle beløp i tabellen er presentert basert på opptjente ytelser for perioden.
- For medlemmer av konsernledelsen som har innehatt stillingen deler av 2022, er all kompensasjon og alle ytelser fordelt i henhold til perioden i konsernledelsen. Se tabellen under «Noter til godtgjørelse til konsernledelsen i 2022» for nærmere opplysninger om stillingsendringer.
- Sammenligningstall er tatt med for de ansatte som satt i konsernledelsen både i 2022 og 2021.
- Alle medlemmer av konsernledelsen mottok sine godtgjørelser i NOK, med unntak av Alasdair Cook, som mottok godtgjørelser i GBP, og Carri Lockhart, som mottok godtgjørelser i USD.
- Alle beløp i tabellen er presentert i USD basert på gjennomsnittlige valutakurser. Gjennomsnittskurser i 2022: NOK/USD = 0,1043, GBP/USD = 1,2355, (2021: NOK/USD = 0,1164, GBP/USD = 1,3756).
- **Fastlønnstillegg:** for Carri Lockhart utgjør beløpet selskapets innskudd i SERP-planen.
- **Andre tillegg** inkluderer bilgodtgjørelse, feriepenger og andre kontantytelser. For Ulrica Fearn inkluderer dette avtalte godtgjørelser referert til i «Vilkår for medlemmer av konsernledelsen i 2022». Vilkår for Alasdair Cook og Carri Lockhart inkluderer godtgjørelser i tråd med Equinors vilkår for internasjonale oppdrag. For Alasdair Cooks inkluderer denne kategorien 107 000 USD i stedet for pensjonsinnskudd for 2022.
- **Naturalytelser** inkluderer ytelser som firmabil, pendlerbolig og helseprogram.
- **AVP** (årlig variabel lønn) er inklusiv feriepenger for medlemmer av konsernledelsen (KL) som er ansatt i Equinor ASA og bosatt i Norge.
- **LTI** (langtidsinsentiv): I henhold til retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte er LTI-ordningen aksjebasert i Equinor ASA og kontantbasert i de internasjonale datterselskapene. 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 som er underlagt en bindingsperiode. For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i internasjonale datterselskaper, utgjør verdien utbetalingen i den kontantbaserte ordningen etter bindingsperioden. Se retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte for nærmere opplysninger.
- **SSP** (aksjespareprogram): beløpet utgjør verdien av bonusaksjer mottatt i rapporteringsåret etter utløpet av bindingsperioden. For Arne Sigve Nylund er beløpet også inklusiv aksjene som ble tildelt da han gikk av med pensjon. Se retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte for nærmere opplysninger.
- **Ekstraordinære ytelser:** For Hege Skryseth utgjør dette en signeringsbonus.
- **Pensjonskostnad:** Estimert pensjonskostnad for ytelsespensjonsordningen er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjonsgivende inntekt (hovedsakelig grunnlønn) per 31. desember 2021 og er innregnet i resultatregnskapet for 2022. Arne Sigve Nylund og Geir Tungesvik er fortsatt på ytelsesbasert ordning. 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 i Equinor ASA er dekket av selskapets innskuddspensjonsordning. For Carri Lockhart, se kommentaren under «Fastlønnstillegg» over. For Alasdair Cook, se kommentaren under «Andre tillegg» over.

4.2 Aksjer som medlemmer av konsernledelsen er tildelt eller har til gode for det rapporterte regnskapsåret

Tabell 3 – aksjer tildelt til medlemmer av konsernledelsen i 2022

- For medlemmer av konsernledelsen som var i konsernledelsen mindre enn fullt år i 2022 refererer antallet aksjer til perioden i konsernledelsen
- Kolonne 9 «Aksjer underlagt prestasjonskrav» er ekskludert fra tabellen, ettersom aksjene ikke er underlagt prestasjonskrav
- Kolonne 4 «Dato for frigjørelse av aksjer» er ekskludert fra tabellen, ettersom dette er samme dato som angitt i kolonne 5 «Bindingsperioden utløper»
- Kolonne 10 «Aksjer tildelt og bundet per årsslutt» er ekskludert fra tabellen, ettersom dette er samme dato som angitt i kolonne 11 «Aksjer underlagt en bindingsperiode»

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1	2	3	5		Gjennom året	8	
	Program	Prestasjonsperiode	Tildelingsdato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindingsperiode
Anders Opedal CEO		2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.997		2.997	
							USD 105.414	
	LTI	2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.830			3.830
		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	3.614			3.614
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		4.002		4.002
							USD 138.531	
	SSP	2022	18.01.2022			212		
						USD 5.633		
	Sum				10.441	4.214	2.997	11.446
						USD 144.163	USD 105.414	
Irene Rummelhoff EVP MMP		2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.858		2.858	
							USD 100.525	
	LTI	2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.802			3.802
		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.267			1.267
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		1.487		1.487
							USD 51.473	
	SSP	2022	18.01.2022			1.040		
						USD 27.633		
	Sum				7.927	2.527	2.858	6.556
						USD 79.106	USD 100.525	

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse 6	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11
	1	2	3	5		Gjennom året		
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindings- periode
Arne Sigve Nylund EVP PDP		2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.365		2.365	
		2020 - 2022	29.05.2020	31.07.2022	4.036		USD 83.185	
	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	31.07.2022	1.339		4.036	USD 155.370
		2022 - 2024	20.05.2022	31.07.2022			1.339	USD 51.546
							528	528
							USD 18.261	USD 20.326
			2022	18.01.2022			619	
	SSP	2022	16.06.2022			USD 16.453		
						1.683		
						USD 61.483		
	Sum				7.740	2.830	8.268	
						USD 96.197	USD 310.426	

Dato for opphør av bindingsperiode er satt til 31.07.2022 på bakgrunn av overgang til pensjon

Tildeling av bonusaksjer fra SSP 16.06.2022 er på bakgrunn av overgang til pensjon

Geir Tungesvik EVP PDP	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		863		863
						USD 29.869		
	SSP	2022	18.01.2022			443		
						USD 11.771		
	Sum					1 306		863
						USD 41.640		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse
	1	2	3	5		Gjennom året	8	
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindings- periode
Jannicke Nilsson EVP SSU		2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.365		2.365	
							USD 83.185	
	LTI	2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.205			3.205
		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.091			1.091
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		1.254		1.254
						USD 43.408		
	SSP	2022	18.01.2022			862		
						USD 22.903		
Sum					6.661	2.116	2.365	5.550
						USD 66.311	USD 83.185	
Pål Eitrheim EVP REN		2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.503		2.503	
							USD 88.039	
	LTI	2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.385			3.385
		2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	1.153			1.153
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		1.478		1.478
						USD 51.161		
Sum					7.041	1.478	2.503	6.016
						USD 51.161	USD 88.039	

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse 6	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11
	1	2	3	5		Gjennom året		
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper		Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	
Kjetil Hove EVP/EPN	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	997			997
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		1.670		1.670
						USD 57.808		
	SSP	2022	18.01.2022			800		
						USD 21.256		
	Sum				997	2.470		2.667
						USD 79.064		
Elisabeth B Kvalheim EVP TDI (fungerende)	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		320		320
							USD 11.084	
	SSP	2022	18.01.2022			270		
							USD 7.179	
	Sum					590		320
						USD 18.262		
Hege Skryseth EVP TDI	LTI	2022 - 2024	18.11.2022	17.11.2025		461		461
							USD 17.064	
	Sum					461		461
						USD 17.064		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse 6	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11
	1	2	3	5		Gjennom året 7	8	
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper	Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	Frigjorte aksjer	Aksjer underlagt en bindings- periode
Ulrica Fearn EVP CFO	LTI	2021 - 2023	24.03.2022	31.12.2022		795	795	
		2022 - 2024	20.05.2022	31.12.2022		USD 23.491	USD 29.178	
						1.825	1.825	
						USD 63.169	USD 66.980	
	Sum					2.620	2.620	
						USD 86.661	USD 96.158	

Dato for opphør av bindingsperiode er satt til 31.12.2022 på bakgrunn av opphør av ansettelseforholdet 31.12.2022

Tildeling for 2021-2023 var inkludert i tabell 1 i seksjon 3.12 i årsrapport for 2021. Den relaterte aksjetildelingen fant sted i 2022

Torgrim Reitan EVP CFO	LTI	2019 - 2021	08.05.2019	07.05.2022	2.539		2.539	
		2020 - 2022	29.05.2020	28.05.2023	3.376		USD 89.305	3.376
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		283		283
						USD 9.810		
			18.11.2022	17.11.2025		117		117
						USD 4.331		
	SSP	2022	18.01.2022			255		
						USD 6.770		
	Sum				5.915	655	2.539	3.776
						USD 20.911	USD 89.305	

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse 6	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11
	1	2	3	5		Gjennom året		
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper		Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	
Siv H Rygh Torstensen EVP LEG	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	545			545
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025			1.172	
						USD 40.569		
	SSP	2022	18.01.2022			510		
					USD 13.551			
	Sum				545	1.682		1.717
						USD 54.120		
Ana Fonseca Nordang EVP PO	LTI	2021 - 2023	17.06.2021	16.06.2024	502			502
		2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025			197	
						USD 6.815		
	SSP	2022	18.01.2022			72		
					USD 1.903			
	Sum				502	268		699
						USD 8.718		
Aksel Stenerud EVP PO	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		922		922
						USD 31.909		
	SSP	2022	18.01.2022			376		
						USD 10.002		
	Sum					1.298		922
						USD 41.910		

Navn, stilling	Vilkår for aksjespareprogrammer				Inngående balanse 6	Informasjon vedrørende rapporteringsåret		Utgående balanse 11
	1	2	3	5		Gjennom året		
	Program	Prestasjons- periode	Tildelings- dato	Bindingsperioden utløper		Aksjer tildelt per årsstart	Aksjer tildelt	
Jannik Lindbæk EVP COM	LTI	2022 - 2024	20.05.2022	19.05.2025		952		952
						USD 32.958		
	SSP	2022	18.01.2022			532		
						USD 14.122		
	Sum					1.484		952
						USD 47.081		
Carri Lockhart EVP TDI	SSP	2022	18.01.2022			455		
						USD 11.996		
	Sum					455		
						USD 11.996		

4.3 Totalt antall aksjer og aksjeverdi for aksjer eid av konsernledelsen

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

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

Beholdning av Equinor-aksjer (inklusive aksjer eid av nærstående)	Per 1. januar 2022	Per 31. desember 2022	Markedsverdi per 31. desember 2022 USD (tusen)	Per 14. mars 2023
Anders Opedal	41.458	46.996	1.725	47.315
Ulrica Fearn	-	-	-	-
Torgrim Reitan	-	11.473	421	12.879
Arne Sigve Nylund	15.820	-	-	-
Geir Tungesvik	-	17.624	647	18.563
Irene Rummelhoff	25.036	28.152	1.033	29.523
Jannicke Nilsson	56.272	59.380	2.179	60.945
Pål Eitrheim	17.840	19.644	721	19.644
Alasdair Cook	3.738	3.738	137	-
Philippe F. Mathieu	-	4.645	170	5.420
Kjetil Hove	17.017	20.149	740	21.220
Carri Lockhart	8.450	-	-	-
Hege Skryseth	-	2.633	97	2.633
Siv Helen Rygh Torstensen	13.318	15.832	581	17.132
Ana Fonseca Nordang	8.370	-	-	-
Aksel Stenerud	-	9.372	344	9.966
Jannik Lindbæk	-	12.542	460	13.367



4.4 Konsernledelsens prestasjoner og tildeling av variabel lønn i det rapporterte regnskapsåret

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

Vurderingen av prestasjonsresultatene for 2022 er presentert under, inklusiv en måling av skår i forhold til de fastsatte KPI-målene og adferdsmålene.

Hver prestasjonsindikator gis en skår innenfor et spenn på 1–5, der 5 er det høyeste resultatet. Hver skår gjenspeiler en helhetlig vurdering, der dette er relevant. Den helhetlige vurderingen kan gjenspeile hendelser som ligger utenfor konsernsjefens eller konserndirektørenes kontroll, for eksempel svingninger i råvarepriser, endringer i globale forhold, næringens driftsmiljø og andre aktuelle forhold.

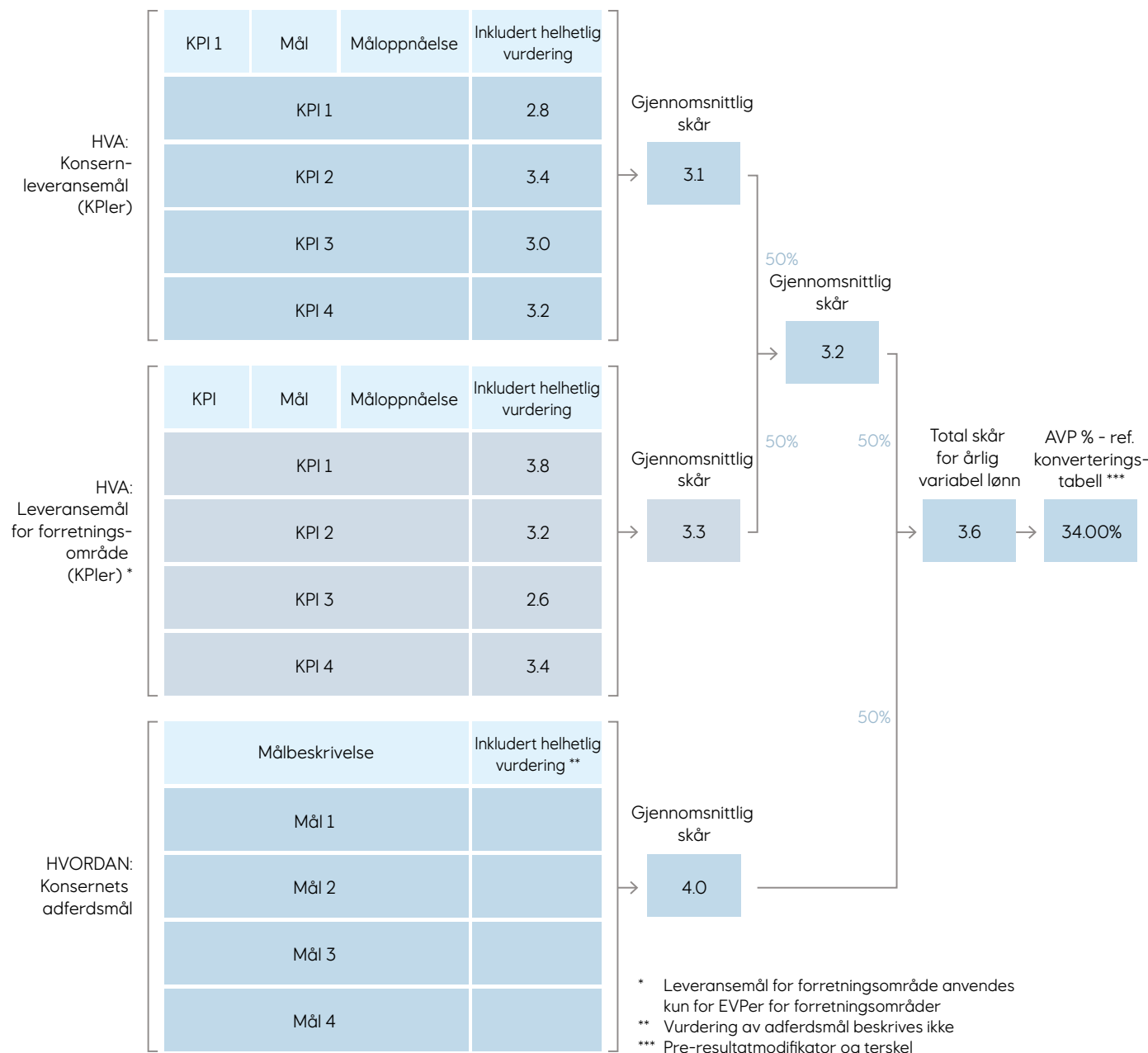
Prestasjoner i forhold til adferdsmål fastsettes av styret og konsernsjefen etter en kvalitativ vurdering støttet av resultatene fra medarbeiderundersøkelser.

Skårene omregnes til en prosentsats for årlig variabel lønn, som vist i tabellen under.

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.

Konsernleveranse mål (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 i det rapporterte regnskapsåret

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Frekvens for alvorlige hendelser (SIF)	< 0,4	0,4	3,3
CO ₂ -intensitet for oppstrømsporteføljen	< 8 kg/boe	6,9 kg/boe	3,5
Brutto investeringsandel av fornybare og lavkarbonløsninger	> 15%	14%	2,8
Relativ totalavkastning til aksjonærene	over gjennomsnitt	2. kvartil	3,0
Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital	1. kvartil	1. kvartil	4,2

Holistisk vurdering av konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

- 1) Endelig skår for Frekvens for alvorlige hendelser (SIF) er økt ettersom resultatet er det beste i historien, kontinuerlig forbedring fra forrige år og en faktisk reduksjon i antall hendelse på tross av et høyere aktivitetsnivå
- 2) Endelig skår for CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen har blitt redusert på bakgrunn av positiv påvirkning fra høy gassproduksjon, sen start av Peregrino og Snøhvit og oppstart av lavutslipps-anlegg
- 3) Endelig skår på relativ RoACE har blitt redusert for å avspeile effekt av forsinkede skatteinnbetalinger for norsk kontinentalsokkel

I tillegg anvendes områdespesifikke KPI-er (dimensjonen «Hva») for konserndirektører med ansvar for forretningsområder.

Det er fastsatt utvalgte adferdsmål (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 adferdsmål gis ikke.

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål

- Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse
- Bygge tillit til CEC og Equinor
- Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen
- Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Prestasjonsresultatene for hvert medlem av konsernledelsen med hensyn til prestasjonsindikatorer (KPIer) og adferdsmål fastsatt for hvert enkelt medlem er også angitt, sammen med tilhørende tildeling av årlig variabel lønn.



Anders Opedal (CEO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,3

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 30 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	1.031		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	-	309
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	102
Årlig variabel lønn			411

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Irene Rummelhoff (EVP MMP)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,5**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Ikke planlagte nedstenginger av landanlegg	2,50 %	3,80 %	2,7
Justert driftsresultat (MUSD)	> 1.500	4.920	5,0
Faste drifts og administrasjonskostnader (MUSD)	< 1.145	1.313	2,8

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,4

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 33 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	450		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	33 %	-	149
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	49
Årlig variabel lønn			198

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Jannicke Nilsson (EVP SSU)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,2

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 28 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	370		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	28 %	-	104
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	34
Årlig variabel lønn			138

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Pål Eitrheim (EVP REN)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets restasjonsindikatorer (KPIer) **2,8**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Regularitet offshore vind	> 96 %	93,30 %	2,8
Ny kapasitet offshore vind	> 3 GW	2 GW	2,9
Forbedring LCOE	> 2 %	-1 %	2,6

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,2**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,1

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 27 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	405		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	27 %	-	109
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	36
Årlig variabel lønn			146

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer): Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer): Endelig skår for følgende KPIer har blitt justert fra faktisk skår gjennom CEO's helhetlige vurdering av leveranse:

Skår for ny kapasitet offshore vind har blitt noe endret fordi kapitaldisiplin har blitt ønskelig i et svært konkurranseutsatt marked

Kjetil Hove (EVP EPN)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,3**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Produksjon	> 1.425	1.387	3,3
Produksjons-enhetskostnad USD/boe	< 5	5,8	3,3
Netto kontantstrøm @ 65 USD/bbl	> 13 BUSD	12,5 BUSD	3,3

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,3**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **30 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	506		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	-	152
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	50

Årlig variabel lønn **202**

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer): Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

1) Endelig skår for Produksjon er økt som et resultat av sterke gassleveranser fra norsk kontinentalsokkel til Europa

2) Endelig skår for Produksjons-enhetskostnad er økt som et resultat av markedseffekter fra økte CO₂- og elektrisitetkostnader

3) Netto kontantstrøm @ 65 er økt som følge av markedseffekter på kost

Siv Helen Rygh Torstensen (EVP LEG)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,2**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **28 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	321		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	28 %	-	90
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	30

Årlig variabel lønn **120**

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Geir Tungesvik (EVP PDP)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer) **2,9**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Antall nye brønner	107	94	2,6
Nullpunkts-pris DG1-DG3 (USD/bbl)	<= 37	40,8	3,0
Estimat utvikling DG3/DG4	< 105 %	109 %	3,1

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,1**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **27 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	406		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	27 %	-	110
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	36
Årlig variabel lønn			146

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer): Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

"HVA"-dimensjonen, forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer): Endelig skår for følgende KPIer har blitt justert fra faktisk skår gjennom CEO's helhetlige vurdering av leveranse:

- 1) Nullpunkts-pris DG1-DG3: Nullpunktspris justert på bakgrunn av eksepsjonell økning i markedet
- 2) Estimat utvikling DG3-DG4 er økt på bakgrunn av valutaeffekter

Torgrim Reitan (CFO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,3**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **30 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	485		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	30 %	-	146
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	48
Årlig variabel lønn			194

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Ana Fonseca Nordang (EVP PO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) -

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål -

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP -

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 25 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	326		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	25 %	-	82
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	27
Årlig variabel lønn			109

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

Skår ikke gitt grunnet kort periode i rollen

Aksel Stenerud (EVP PO)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) 3,4

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål 3,1

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,2

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 28 %

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	322		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	28 %	-	90
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	30
Årlig variabel lønn			120

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Elisabeth Birkeland Kvalheim (fungerende EVP TDI)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer) **2,9**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Lavkarbon/ Fornybar andel av FoU	> 2021 (32 %)	36 %	3,3
Netto multiplum på investert kapital	> 1	< 1	2,7
TDI oppgaveansvar- kostnader, MNOK 100%	< 8.000	10.088	2,8

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,2**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **28 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (1000)	261		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	28 %	-	73
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	24
Årlig variabel lønn			97

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer): Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Hege Skryseth (EVP TDI)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVA"-dimensjonen - forretningsområdets prestasjonsindikatorer (KPIer) **2,9**

	Mål	Måloppnåelse	Prestasjonsvurdering
Lavkarbon/ Fornybar andel av FoU	> 2021 (32 %)	36 %	3,3
Netto multiplum på investert kapital	> 1	< 1	2,7
TDI oppgaveansvar- kostnader, MNOK 100%	< 8.000	10.088	2,8

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,3**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP **3,2**

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator **28 %**

Årlig variabel lønn	Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %		
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	417		
Bonus basert på prestasjonsvurdering	28 %	-	117
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33	39
Årlig variabel lønn			155

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer): Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over

Jannik Lindbæk (COM)

Prestasjoner

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer) **3,4**

"HVORDAN"-dimensjonen, atferdsmål **3,1**

Demonstrere ansvar, synlighet, og engasjement for sikkerhet og etterlevelse

Bygge tillit til CEC og Equinor

Omforme egen organisasjon til å levere på vårt felles formål som et ledende selskap i energiomstillingen

Utvikle solid portefølje av etterfølgere

Samlet prestasjonsvurdering for AVP 3,2

Årlig variabel lønn pre-resultatmodifikator 28 %

Årlig variabel lønn		Fastsatt AVP %	Reduksjon for terskelverdi	USD (tusen)
Målbonus for årlig variabel lønn	25 %			
Årlig grunnlønn, USD (tusen)	317			
Bonus basert på prestasjonsvurdering		28 %	-	89
Justering for resultatmodifikator	133 %	0,33		29
Årlig variabel lønn				118

Prestasjonsvurderingen inkluderer følgende helhetsvurderinger som har påvirket samlet prestasjonsvurdering:

"HVA"-dimensjonen, konsernets prestasjonsindikatorer (KPIer):

Ref kommentarer til konsernets KPIer i separat tabell over



4.5 Prestasjonsindikatorer og adferdsmål som danner grunnlaget for variabel lønn til medlemmer av konsernledelsen i 2023

Forretningsleveransedimensjonen («Hva») for variabel lønn (prestasjonsåret 2023) for medlemmene av konsernledelsen vil være basert på en vurdering opp mot følgende felles prestasjonsindikatorer for konsernet:

- Frekvens for alvorlige hendelser: 0,3 eller bedre
- CO₂-intensitet for oppstrømsporteføljen: 8 kg CO₂/boe eller bedre
- Relativ totalavkastning til aksjonærene: rangert bedre enn gjennomsnittet for sammenlignbare selskaper
- Relativ avkastning på gjennomsnittlig sysselsatt kapital (ROACE): Rangert i øverste kvartil blant sammenlignbare selskaper
- Produksjonskostnad per enhet: under 6,0 USD/foe¹
- Fornybar (REN) kraftproduksjon: publiseres ikke^{1,2,3}

For konserndirektører med ansvar for forretningsområder vil forretningsleveransedimensjonen også ble vurdert opp mot følgende KPI-er:

Adferdsdimensjonen («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 formål og å bli et ledende selskap i energiomstillingen
- Utvikle solid og diversifisert gruppe av mulige etterfølgere

1 Gjelder kun for konserndirektør og medlemmer av konsernledelsen uten ansvar for forretningsområde.

2 Publiseres ikke pga kommersiell sensitivitet.

3 Rettet 7. november 2023. Opprinnelig versjon forelagt generalforsamlingen inneholdt et tall som ikke skulle ha vært publisert.

Forretningsområde	Prestasjonsindikatorer	Enhet	Mål
EPN	Produksjon	kboe/d	1.446
	Produksjons-enhetskostnad	nominal USD/boe	5,8
	Nullpunkts-pris (CMU portefølje)	USD/bbl	<35
EPI	Produksjon	kboe/d	677
	Produksjons-enhetskostnad	nominal USD/boe	6,5
	Nullpunkts-pris (CMU portefølje)	USD/bbl	<35
MMP	Produksjonseffektivitet	%	publiseres ikke ²
	Justert driftsresultat (uten effekter fra derivater)	bn USD	publiseres ikke ²
	Faste drifts- og administrasjonskostnader	mill USD	1.285
REN	REN kraftproduksjon	TWh	publiseres ikke ²
	Justert driftsresultat	mill USD	> -200
PDP	Antall brønner	antall	104
	Nullpunkts-pris (CMU portefølje)	USD/bbl	<35
	Estimat utvikling DG3-DG4	%	100 %
TDI	Lavkarbon andel av FoU		>30 %
	Software konsolidering indikator		50 %
	TDI oppgave-ansvar kostnadsreduksjon	NOK mill, 100 %	500



5 Godtgjørelse og selskapets prestasjoner for 2017–2022

5.1 Sammenligningstabeller for godtgjørelse og selskapets prestasjoner for de siste fem rapporterte regnskapsårene

Tabell 5

Lederlønn for 2017–2022

Alle beløp i USD

Godtgjørelser	2018		2019		2020		2021		2022	
Anders Opedal, CEO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	1.171.410	-	881.029	-24,79 %	814.098	-7,60 %	2.055.023	152,43 %	2.042.382	-0,62 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	4,00 %	-	-	133,30 %	3,50 %	-	4,90 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	28,00 %	23,24 %	-	-	30,00 %	45,00 %	30,00 %	39,90 %
LTI % før og etter terskel	-	-	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	30,00 %	15,00 %	30,00 %	30,00 %
Irene Rummelhoff, EVP MMP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	924.926	28,34 %	826.342	-10,66 %	681.363	-17,54 %	923.578	35,55 %	960.784	4,03 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	25,10 %	3,80 %	-	-	-	3,00 %	5,40 %	4,90 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	29,00 %	43,50 %	26,00 %	21,58 %	-	-	28,00 %	42,00 %	33,00 %	43,89 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Arne Sigve Nylund, EVP PDP										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	1.001.197	19,27 %	889.200	-11,19 %	736.354	-17,19 %	999.976	35,80 %	1.111.160	11,12 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	11,00 %	-	4,20 %	-	-	-	3,00 %	-	-	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	31,00 %	46,50 %	26,00 %	21,58 %	-	-	28,00 %	42,00 %	-	-
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Jannicke Nilsson, EVP SSU										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	890.465	15,29 %	757.055	-14,98 %	623.702	-17,61 %	829.810	33,05 %	844.012	1,71 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	3,10 %	-	3,60 %	-	-	-	3,00 %	5,40 %	4,50 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	26,00 %	39,00 %	23,00 %	19,09 %	-	-	27,00 %	40,50 %	28,00 %	37,24 %
LTI % før og etter terskel	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %

Remuneration	2018		2019		2020		2021		2022	
Pål Eitrheim, EVP REN										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	807.881	-	669.000	-17,19 %	524.113	-21,66 %	796.048	51,88 %	782.549	-1,70 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	3,40 %	-	-	-	4,00 %	17,20 %	4,90 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	26,00 %	21,58 %	-	-	31,00 %	46,50 %	27,00 %	35,91 %
LTI % før og etter terskel	-	-	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Alasdair Cook, EVP EPI										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	1.331.015	-	1.364.022	2,48 %	1.037.272	-23,95 %	1.912.255	84,35 %	1.643.412	-14,06 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	5,95 %	-	-	-	3,50 %	23,60 %	4,50 %	0
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	43,00 %	35,69 %	-	-	48,00 %	72,00 %	-	-
LTI % før og etter terskel (kontantbasert)	-	-	70,00 %	93,33 %	70,00 %	85,40 %	70,00 %	85,40 %	70,00 %	85,40 %
Kjetil Hove, EVP EPN										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	-	-	-	1.004.283	-	1.055.271	5,08 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	5,05 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	-	-	-	-	32,00 %	48,00 %	30,00 %	39,90 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Carri Lockhart, EVP TDI										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	-	-	-	2.018.761	-	3.367.960	66,83 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	-	-	-	-	50,00 %	75,00 %	-	-
LTI % før og etter terskel (kontantbasert)	-	-	-	-	-	-	70,00 %	85,40 %	70,00 %	85,40 %
Ulrica Fearn, EVP and CFO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	-	-	-	1.821.237	-	1.093.432	-39,96 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	4,90 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	-	-	-	-	30,00 %	45,00 %	-	-
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %

Remuneration	2018		2019		2020		2021		2022	
Torgrim Reitan, EVP CFO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	1.206.165	2,28 %	904.980	-24,97 %	766.448	-15,31 %	-	-	1.027.357	-
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	7,77 %	-	3,73 %	-	-	-	-	-	-	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	30,00 %	45,00 %	27,00 %	22,41 %	-	-	-	-	30,00 %	39,90 %
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 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	4,90 %	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	-	-	-	-	27,00 %	40,50 %	28,00 %	37,24 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Ana Fonseca Nordang, EVP PO										
Total godtgjørelse og % endring siden forrige år	-	-	-	-	-	-	670.712	-	682.030	1,69 %
Grunnlønn % økning ved årlig lønnsregulering og andre justeringer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AVP % før og etter terskel og resultatfaktor	-	-	-	-	-	-	27,00 %	40,50 %	25,00 %	33,25 %
LTI % før og etter terskel	-	-	-	-	-	-	25,00 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
Geir Tungesvik, EVP PDP										
-										
Elisabeth Birkeland Kvalheim, Acting EVP TDI										
-										
Hege Skryseth, EVP TDI										
-										
Aksel Stenerud, EVP PO										
-										
Jannik Lindbæk, EVP COM										
-										

Merknader til tabellen "Lederlønn for 2017-2022":

- Total godtgjørelse består av skattepliktig kompensasjon, ikke skattepliktige naturalytelser, og estimerte pensjonskostnader, for årene 2017-2020
- For kontantbasert LTI foretas utbetaling 3 år etter tildeling. «Etter»-prosentsatsen beregnes i forhold til grunnlønnen ved tildelingstidspunktet.

Godtgjørelse til medarbeider og selskapets prestasjoner 2017–2022

Selskapets prestasjoner – effekt på AVP og LTI	2018		2019		2020		2021		2022	
	AVP	LTI	AVP	LTI	AVP	LTI	AVP	LTI	AVP	LTI
Terskel	-	-	-	-	50 % reduksjon	-	-	50 % reduksjon	-	-
Resultatfaktor	150 %	-	83 %	-	133 %	-	150 %	-	133 %	-

Alle beløp i USD

Gjennomsnittlig godtgjørelse ved heltidsansettelse	2018		2019		2020		2021		2022	
Equinor ASA										
Gjennomsnittlig grunnlønn og % endring ift. forrige år, basert på beløp i USD	94.903	4.70 %	90.260	-4.90 %	86.229	-4.50 %	95.893	11.20 %	88.923	-7.27 %
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn ift. forrige år, basert på beløp i NOK	-	3.00 %	-	3.00 %	-	1.60 %	-	2.00 %	-	3.40 %
Gjennomsnittlig total godtgjørelse og % endring ift. forrige år, basert på beløp i USD	133.656	7.00 %	123.626	-7.50 %	115.137	-6.90 %	135.597	17.80 %	144.868	6.84 %
Endring i gjennomsnittlig total godtgjørelse ift. forrige år, basert på beløp i NOK	-	5.30 %	-	0.20 %	-	-0.90 %	-	8.10 %	-	19.2 %
Generell ramme for lønnsøkning	-	2.90 %	-	3.50 %	-	0.80 %	-	3.50 %	-	4.90 %
Generell bonus %	-	8.50 %	-	4.50 %	-	3.50 %	-	10.50 %	-	9.30 %
AVP % spenn – fra manager til SVP – før og etter resultatmodifikator og terskel	11.25 % - 17.5%	16.88 % - 26.25%	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%

Merknader til tabellen "Gjennomsnittlig godtgjørelse ved heltidsansettelse":

- Sokkelansatte på 2-4 skiftplan rapporteres som helt årsverk (FTE 100%)
- Årlig lønnsøkning er påvirket av NOK/USD vekslingskurs
- Feriepenger og bonusutbetaling er inkludert for opptjeningsår
- Økning i årlig total godtgjørelse er påvirket av bonus og eventuelle bonusaksjer fra SSP eller langtidsinsentivordningen
- Overtidsgodtgjørelse er ikke inkludert. Pensjon er inkludert fra og med 2022

6 Uttalelse fra styret om rapporten

Styret har i dag vurdert og godkjent rapporten for Equinor for regnskapsåret 1. januar til 31. desember 2022.

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

Rapporten er etter vårt syn i tråd med retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte som ble godkjent på samme generalforsamling og er uten vesentlig feilinformasjon og utelatelser pga. svindel eller feil.

Rapporten vil ble lagt frem til rådgivende votering på generalforsamlingen.

Oslo, 19. mars 2023

Styret i Equinor ASA

Jon Erik Reinhardsen
Leder

Anne Drinkwater
Nestleder

Bjørn Tore Godal

Hilde Møllerstad

Per Martin Labråthen

Tove Andersen

Rebekka Glasser Herlofsen

Finn Bjørn Ruyter

Stig Lægreid

Jonathan Lewis

Michael D. Lewis

7 Uavhengig revisors beretning om rapporten

Til generalforsamlingen i Equinor ASA

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 2022, 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. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige 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 lederlønnsrapporten 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 lederlønnsrapporten 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 lederlønnsrapporten, 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, 22. mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Tor Inge Skjellevik
statsautorisert revisor

8 Vedlegg: Belønningspolitikk for ledende personell 2021

8.1 Godtgjørelse til styret

Fastssettelse av godtgjørelse	Grunnlag for godtgjørelse	Andre elementer
Godtgjørelse til medlemmer av styret og underutvalgene fastsettes av bedriftsforsamlingen basert på en anbefaling fra valgkomiteen.	<p>Medlemmene mottar en fast årlig godtgjørelse, men varamedlemmer (velges bare for de ansattvalgte i styret) mottar honorar for hvert møte de deltar på.</p> <p>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.</p> <p>De ansattvalgte medlemmene av styret mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene. Styret mottar sin godtgjørelse i form av pengeutbetalinger.</p>	<p>Styremedlemmer som bor utenfor Skandinavia og utenfor Europa, mottar en egen reisegodtgjørelse for hvert møte de deltar på.</p> <p>Godtgjørelsen er ikke avhengig av styremedlemmets prestasjon, og ikke knyttet til aksje- eller opsjonsprogrammer eller lignende ordninger.</p> <p>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.</p> <p>Ingen aksjonærvalgte styremedlemmer har pensjonsordning eller avtale om etterlønn fra selskapet.</p> <p>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.</p>

8.2 Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

Fastssettelse av godtgjørelse	Grunnlag for godtgjørelse
Godtgjørelsen til bedriftsforsamlingen fastsettes av generalforsamlingen, basert på en anbefaling fra valgkomiteen.	<p>Medlemmene mottar en fast årlig godtgjørelse, men varamedlemmer mottar honorar for hvert møte de deltar på.</p> <p>Det fastsettes egne satser for henholdsvis bedriftsforsamlingens leder, nestleder og andre medlemmer. De ansattvalgte medlemmene av bedriftsforsamlingen mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene.</p>



8.3 Godtgjørelse til konsernledelsen

Styrets fullstendige belønningssystem og rapport om godtgjørelse for ledende ansatte følger.

Belønningssystem

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 belønningssystem 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 belønning 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 belønningssystem og godtgjørelsesnivåer i selskapet, og i tråd med våre aksjonærs interesser.

Belønningssystemet 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 vår belønningssystem, 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 fremtidens 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 (KPI-er) 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 KPI-er som skal danne grunnlaget for vurdering av dimensjonene i forretningsleveransen (hva). Disse KPI-er og relaterte mål for det kommende prestasjonsåret skal oppgis i den årlige rapporten. Eksempler på slike KPI-er 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 belønningspolitikken 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 (AVP) og langtidsintensivordning (LTI)
- Andre ytelser: hovedsakelig pensjon, forsikring og aksjespareprogram

Følgende tabell illustrerer hovedelementene i selskapets belønningssystem.

Hovedelementer – Equinors lederlønnskonsept

Belønningselement	Målsetting	Belønningsnivå	Prestasjonskriterier
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde de rette medarbeiderne gjennom 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, 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 (AVP)	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 er 25 %. For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor det norske markedet, se avsnitt nedenfor om belønningspolitikk for internasjonale toppledere. Terskelverdi prinsippene 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 regnskapsår 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 KPI-er fra den balanserte måltavlen danner grunnlaget for den variable lønnen.
Langtidsinsentiv (LTI)	Styrke det langsiktige interessefellesskapet mellom selskapets øverste ledere og aksjonærer og selskapets bærekraft, samt beholde ansatte i nøkkelstillinger.	For medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Equinor ASA blir LTI 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 LTI-belønningen 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 belønningspolitikk for internasjonale toppledere. Terskelverdi prinsippene gjelder for den årlige tildelingen. Selskapets resultatmodifikator gjelder ikke for LTI i Equinor ASA.	I Equinor ASA reflekterer deltakelse i langtidsinsentivprogrammet og størrelsen på det årlige LTI-elementet 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 (SSP)	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

¹ G er grunnbeløpet i folketrygden i Norge. 1G per 31. desember 2022 tilsvarer 111.477 kroner

² Målbonus gjenspeiler tilfredsstillende leveranser i henhold til avtalte mål.

Belønningspolitikk 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 (LTI) skal være maksimum 70 % av grunnlønn. Terskelen for variabel lønn og selskapets resultatmodifikator, som er beskrevet nedenfor, skal gjelde. For internasjonal LTI-belønning 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 skattefavorede regimet gjelder ikke internasjonale toppledere. Enhver beslutning om vilkår og betingelser som beskrevet ovenfor vil være inkludert i rapporten om belønning 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 topplernivå, 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 betingelser, kan selskapet beslutte å dekke akseptable 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 LTI-belønning.

Terskelen har følgende veiledende parametere:

- 1) Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter etter skatt og før arbeidskapitalposter
- 2) Netto gjeldsgrad og -utvikling og
- 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 skjønnsmessig 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 Q1 betyr at Equinor er i øverste kvartil blant sammenlignbare selskaper. En posisjon i Q4 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 →			

Ved å benytte relative tall vil effekten av svingende oljepris bli redusert.

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.

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.

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.

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 (AVP) og langtidsinsentiv (LTI). Taket på 12 G er basert på norske skattefaviserte pensjonsordninger, og vil ikke bli anvendt for pensjonsordninger for konserndirektører som ansettes utenfor Norge.

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.

Pensjonsvilkårene som tidligere er avtalt individuelt med elementer utenfor ovennevnte rammeverk, vil bli beskrevet i den årlige rapporten.

Equinor ASA har innført et generelt tak på pensjonsopptjening for lønn over 12 G for alle nyansatte i selskapet fra 1. september 2017.

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.

Sluttvederlagsordninger

Konsernsjefen og konserndirektørene har rett til sluttvederlag tilsvarende seks månedslønner, gjeldende etter oppsigelsestiden på seks måneder, dersom de anmodes av selskapet om å fratru 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 etter ervervet av enkeltpersonen i sluttvederlagsperioden medfører en forholdsmessig reduksjon. Dette gjelder inntekter fra alle arbeidsforhold eller fra næringsvirksomhet hvor enkeltpersonen er aktiv eier.

Retten til sluttvederlag er betinget av at konsernsjefen eller konserndirektøren ikke gjør seg skyldig i grovt mislighold eller grov forsømmelse av sin arbeidspplikt, illojalitet eller annet vesentlig brudd på tjenestepplikter.

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

Frigjørelse av opptjente LTI-aksjer 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 LTI-aksjer og tildele allerede opptjente bonusaksjer i aksjespareprogrammet når arbeidsforholdet avsluttes.

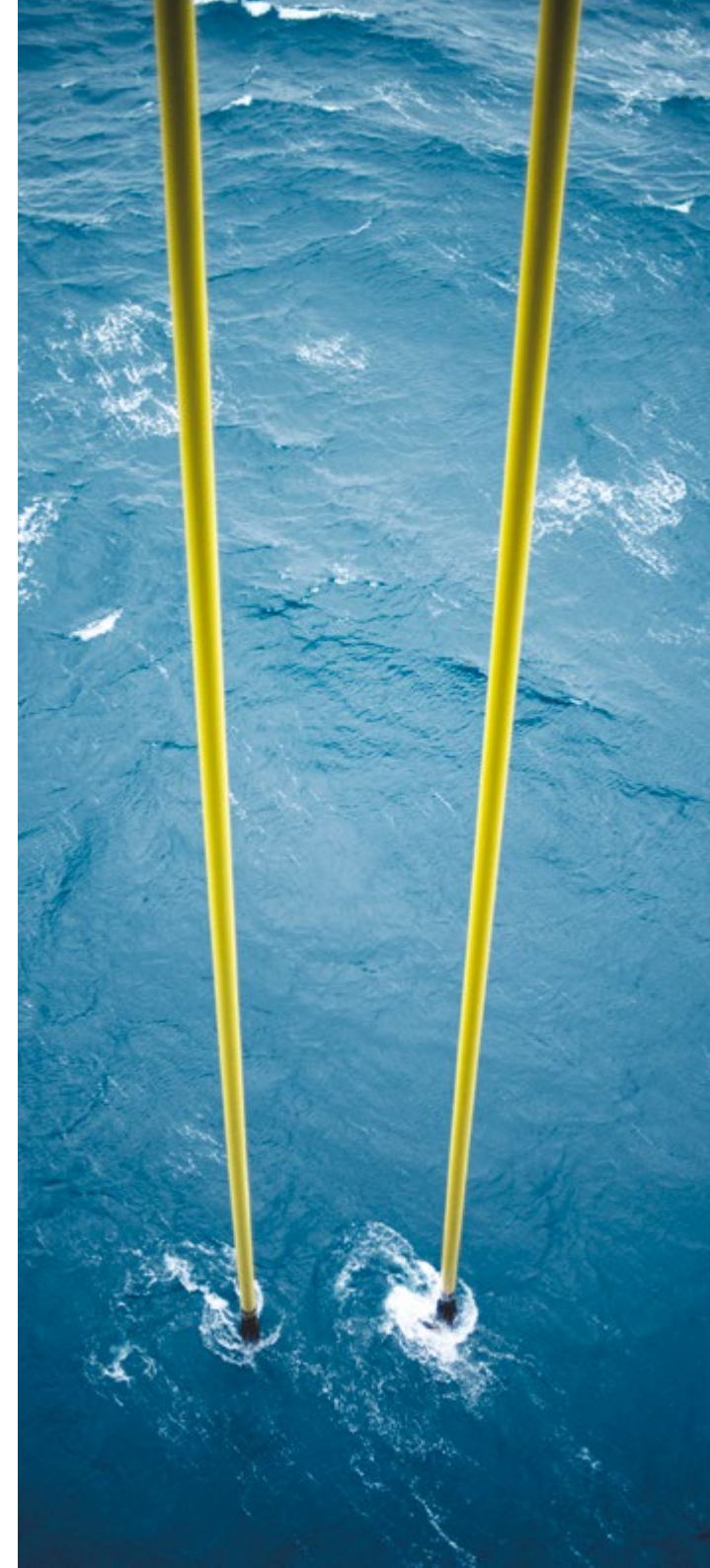
Lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte

Lønn og ansettelsesvilkår for ansatte i selskapet er tatt hensyn til i utformingen av belønningspolitikken. Belønning- og arbeidsvilkår for konsernledelsen er basert på de samme hovedprinsippene som gjelder for belønning av seniorledere i selskapet generelt.

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 gjennomføring av vår strategi og trygge våre langsiktige interesser.

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 belønningstrukturer, 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.



Foto

Side 1, Jan Arne Wold

Side 3, 4, 9, 12, 17, 44, 47, 49 Ole Jørgen Bratland

Side 8 David Burke

Side 10, 25, 34, 42 Einar Aslaksen

Side 27 Jakob Helbig

Side 35 Manfred Jarisch

Equinor ASA

Postboks 8500
4035 Stavanger
Norge
Telefon: 51 99 00 00
www.equinor.com

