

Rapport om godtgjørelse for ledende personer i Petoro

2024:

Innhold

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse

Godtgjørelse til styret

Vedlegg





Velkommen

Kjære leser, på vegne av styret presenteres Petoros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2024.

Formålet med rapporten er å gi en oversikt over godtgjørelse til styret og ledelsen i selskapet. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse, som er mottatt eller er til gode i 2024, samsvarer med statens og Petoros retningslinjer til ledende personer.

Arne Sigve Nylund - Styreleder

Styring

Generalforsamlingen fastsetter godtgjørelsen til styret og styret fastsetter godtgjørelsen til administrerende direktør. Administrerende direktør beslutter selskapets overordnede belønningsspolitikk innenfor mandat gitt av styret, med unntak av forhold som direkte eller indirekte kan knyttes til administrerende direktørs rolle.

Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel ble sist revidert av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022. Petoros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer er i tråd med disse. Retningslinjene gjelder for styret og ledende ansatte i selskapet.

Petoros retningslinjer er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og forskriften. Gjeldende retningslinjer ble godkjent i ordinær generalforsamling 21. juni 2024.

Petoros rapport om godtgjørelse for ledende personer er basert på kravene i allmennaksjeloven § 6-16b og forskriften, og redegjør for lønn og annen godtgjørelse til styret og ledende personer i tråd med gjeldende retningslinjer. I henhold til selskapets vedtekter § 9, jf. allmennaksjeloven § 6-16b andre ledd, ble det avholdt en rådgivende avstemning over styrets lønsrapport for 2023, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne.

Ved utgangen av 2024 bestod ledergruppen av fem personer, inkludert administrerende direktør. I siste kvartal 2024 økte staten sitt eierskap i det sentrale norske gasstransportssystemet og det er nå Petoro som forvalter eierskapet. Som en følge av dette opprettet Petoro en egen avdeling for gassinfrastruktur, og i den forbindelse en stilling som direktør for gassinfrastruktur. Stillingen er besatt og ny direktør tiltrer i andre kvartal 2025.

Styret i Petoro bestod av syv medlemmer, hvorav fem er aksjonærvalgte og to er ansattvalgte.

Hovedprinsippene for godtgjørelse - Petoros belønningsspolitikk



Petoros belønningsspolitikk er forankret i selskapets visjon, strategi, mål og verdier. Petoros belønningsspolitikk beskriver retningslinjer for belønning i selskapet, og er lik for alle ansatte, inkludert ledelsen.

Petoros totalkompensasjon skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, i forhold til et referansemarked bestående av sammenlignbare selskaper innen vår industri. Samtidig skal hensynet til moderasjon ivaretas.

Sammenhengen mellom prestasjonsnivå, utvist leder- og medarbeiderskap og belønning, skal være forutsigbart, motiverende, tydelig og lett å kommunisere.

Beslutningsprosess - Petoros godtgjørelsesutvalg



Styret har nedsatt et eget godtgjørelsesutvalg. Petoros godtgjørelsesutvalg er et forberedende organ for styret. Godtgjørelsesutvalget utarbeider forslag og anbefalinger til styret når det gjelder kompensasjonsspørsmål. Utvalgets mandat ble sist revidert i 2020. Som del av sitt mandat skal godtgjørelsesutvalget gi anbefalinger til styret innenfor følgende områder:

- Selskapets overordnede lønns- og personalordninger
- Ivaretagelse av statens retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer
- Årlig etablering av måltavle for prestasjonskontrakt, og gjennomgang av oppnådde resultater på måltavle for variabel lønn
- Administrerende direktørs totale kompensasjonspakke

Godtgjørelsesutvalget består av to aksjonærvalgte styremedlemmer, samt en sekretær fra administrasjonen. I 2024 besto utvalget av Brian Bjordal og Kristin Skofteland. Førstnevnte var utvalgets leder i 2024.



Brian Bjordal
Styrets nestleder



Kristin Skofteland
Styremedlem

Administrerende direktør deltar i godtgjørelsesutvalgets møter, med unntak av når administrerende direktørs kompensasjon vurderes. Direktør organisasjon, strategi og digitalisering, samt direktør juridisk, kommersiell og compliance deltar også i møtene. Personalsjef har rolle som sekretær fra administrasjonen.

Utvalget hadde fire møter i 2024. Utvalgets arbeid har vært saker relatert til å sikre ivaretagelse av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, etablering av måltavle for prestasjonskontrakt, gjennomgang av oppnådde resultater på Petoros måltavle og prestasjonskontrakt, regulering av administrerende direktørs lønn og status for selskapets arbeid med mangfold, inkludering og likestilling.

Retningslinjer for godtgjørelse



Petoros godtgjørelsesutvalg utarbeidet i 2024 en anbefaling til oppdatering av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Oppdateringen medførte kun mindre justeringer i retningslinjene. Oppdaterte retningslinjer ble behandlet og vedtatt av styret i juni 2024, og fremlagt for og godkjent av generalforsamlingen i juni samme år. Retningslinjene er tilgjengelige på selskapets hjemmeside (www.petoro.no). Retningslinjene har blitt overholdt i 2024.

Formålet med Petoros belønningspolitikk er å sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse i styrende organer og ledelse, for å styre i tråd med selskapets strategi. Dette krever at Petoros belønningspolitikk er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas.

Samlet vederlag til administrerende direktør og øvrig ledelse skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet, selskapets verdier og kultur, rolle innehavers adferd og prestasjoner, samt behovet for å tiltrekke og beholde nøkkelpersoner. Ordningene er transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring.

Godtgjørelse til administrerende direktør og øvrig ledelse skal bestå av både faste og variable elementer. Fast godtgjørelse består av grunnlønn, pensjon og andre ytelser. Variabel godtgjørelse skal fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi. Prinsipp og rammer for variabel lønn er fastsatt av styret og forankret i interne retningslinjer. Ordningen er kollektiv og gjelder alle ansatte. Det har ikke vært krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2024.

En beskrivelse av de ulike elementene som tilbys administrerende direktør og øvrig ledelse fremgår av tabellen nedenfor. De samme elementene tilbys for øvrig alle Petoros ansatte.

Oversikt over de ulike elementene som tilbys administrerende direktør og øvrig ledelse

Element	Formål	Beskrivelse
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon.	Hovedelementet i Petoros kompensasjonsordning. Den årlige vurdering av grunnlønn for administrerende direktør blir behandlet av styret hver høst. Grunnlønnen til øvrig ledelse blir justert etter samme systematikk som for øvrige ansatte. Petoro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået til administrerende direktør og ledelse gjennom å sammenligne markedslønnmedian for tilsvarende stillinger i relevante selskaper. Dette skal sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig, samtidig som moderasjon ivaretas. Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas også i moderasjonsvurderingen. I den årlige vurderingen av lønnsjustering for ledende ansatte skal i tillegg forhold som gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte, både prosentvis og kronemessig, være en del av vurderingsgrunnlaget.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon.	Ledelsen er medlem av den samme innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys alle ansatte. I tillegg har Petoro en overgangsordning som beskrevet nedenfor. To av medlemmene i ledelsen er en del av denne overgangsordningen. Videre er ledende personer berettiget ytelser på lik linje med andre i selskapet, herunder bilgodtgjørelse, forsikringsordninger og ordning for kommunikasjonsgodtgjørelse.
Variabel lønn	Fremme oppnåelse av selskapets mål. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon.	Styret fastsetter variabel lønn i henhold til vurdert mål oppnåelse innenfor rammen på maksimalt 10 prosent av grunnlønn. Ordningen gjelder alle ansatte, inklusiv administrerende direktør, med samme prosentsats.

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse

Administrerende direktør mottok en samlet godtgjørelse på 6 080 tusen kroner i 2024. Fast godtgjørelse (lønn og andre ytelser) stod for 94 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse stod for 6 prosent av samlet godtgjørelse. I 2024 økte administrerende direktørs grunnlønn med 5,8 prosent. Styret vurderte også administrerende direktørs lønnsregulering opp mot gjennomsnittlig lønnsøkning i kroner for selskapets øvrige ansatte. Styret vurderte at en regulering av administrerende direktørs lønn tilsvarende gjennomsnittlig lønnsøkning i kroner for øvrige ansatte, ikke ville ivareta styrets ansvar for å sikre konkurransedyktige betingelser for administrerende direktør.

For de øvrige medlemmene av ledelsen sto faste godtgjørelseselementer for 94 prosent av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 6 prosent. Videre økte grunnlønn for to av medlemmene av ledelsen med 5,8 prosent i 2024. Økningen var på samme nivå som rammen for selskapets lønnsoppgjør for øvrige ansatte i 2024. Det ble gjort en særskilt vurdering av direktør for organisasjon, strategi og digitalisering, og direktør for juridisk, kommersiell og compliance som mottok en ytterligere lønnsjustering for å tilpasse lønnsnivået i forhold til markedets medianlønn for tilsvarende stillinger. Grunnlønnen økte med henholdsvis 10,5 og 7,0 prosent. Administrerende direktør vurderte at en regulering tilsvarende gjennomsnittlig kronemessig tillegg for øvrige ansatte ikke ville være i samsvar med behovet for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for øvrige medlemmer av ledelsen.

Samlet godtgjørelse¹

	År	Faste elementer					Variable elementer		Samlet godtgjørelse ⁸	Andel fast/variabel
		Avtalt grunnlønn 31.12	Fastlønn ²	Andre ytelser ³	Pensjon-kompensasjon ⁴	Kostnadsført pensjon ⁵	Kontantgodtgjørelse (Variabel lønn opptjent) ⁶	Opptjent kontantgodtgjørelse ⁷		
Kristin Fejerskov Kragseth ⁹ Administrerende direktør	2024	5 339	5 282	175		234	390	7,3 %	6 080	94 % 6 %
	2023	5 047	4 988	173		221	379	7,5 %	5 761	93 % 7 %
Kjell Morisbak Lund ¹⁰ Direktør lisensoppfølging og teknologi	2024	2 850	2 819	156	618	231	208	7,3 %	4 031	95 % 5 %
	2023	2 694	2 671	153	582	217	202	7,5 %	3 825	95 % 5 %
Jonny Mæland Direktør økonomi og marked	2024	2 979	2 947	164		229	217	7,3 %	3 557	94 % 6 %
	2023	2 816	2 790	161		215	211	7,5 %	3 377	94 % 6 %
Kjersti Bergsåker-Aspøy Direktør juridisk, kommersiell og compliance	2024	2 112	2 078	167		238	154	7,3 %	2 637	94 % 6 %
	2023	1 974	1 958	164		223	148	7,5 %	2 493	94 % 6 %
Heidi Iren Nes ¹¹ Direktør juridisk	2024	1 984	1 921	163	23	231	145	7,3 %	2 483	94 % 6 %
	2023	1 796	1 772	152	22	217	135	7,5 %	2 298	94 % 6 %

¹ Beløp i tusen kroner

² Fastlønn består av utbetalt grunnlønn og feriepenger

³ Andre ytelser inkluderer bilgodtgjørelse, samt mindre godtgjørelser som dekket nyhetsabonnement og telefon. Inngår ikke i feriepenger- og pensjonsgrunnlaget

⁴ Overgangsordning innebærer en pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon etter omdanning til innskuddspensjon. Kompensasjon er beregnet basert på aktuariemessige forutsetninger og pensjonsangivende inntekt som reguleres årlig iht. lønn og grunnbeløp. Kompensasjon inngår ikke i grunnlag til feriepenger eller variabel lønn

⁵ Kostnadsført pensjon representerer årets premie i innskuddsbasert ordning. Alle i ledergruppen har innskuddspensjon

⁶ Kontantgodtgjørelse er variabel lønn. Variabel lønn beregnes av grunnlønn og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget

⁷ Kontantgodtgjørelse (variabel lønn) for måloppnåelse i 2023 var 7,5 prosent og ble utbetalt i april 2024. For 2024 var variabel lønn 7,3 prosent og blir utbetalt i april 2025

⁸ Samlet godtgjørelse er summen av utbetalt lønn, andre ytelser, pensjonskompensasjon, kostnadsført pensjon og opptjent kontantgodtgjørelse

⁹ Kristin Fejerskov Kragseth overtok som administrerende direktør 01.06.21. 2023 er første året med full utbetaling av opptjente feriepenger

¹⁰ Kjell Morisbak Lund er en del av overgangsordningen og mottar kompensasjon for bortfall av ytelsespensjon

¹¹ Heidi Iren Nes er en del av overgangsordningen og mottar pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon. Nes fungerte som direktør gassinfrastruktur 4. kvartal 2024. Kurt Georgsen tiltrer som direktør gassinfrastruktur 2. kvartal 2025



Pensjon

Petoro har en innskuddsbasert pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon. Selskapet har ingen kollektiv pensjonsordning for lønn over 12 G. Den innskuddsbaserte ordningen ble innført 01.01.2016, og gjelder alle ansatte, inkludert ledende personer, ansatt etter 13.02.2015. Premie til innskuddsbasert ordning kostnadsføres løpende.

Selskapet har en overgangsordning som fortsatt er ytelsesbasert for ansatte med mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder per 01.01.2016 og som har ansettelsesavtale inngått før 13.02.2015. Pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av en lineær opptjeningsmetode og forventet sluttlønn.

For ledende personer med ansettelsesavtale inngått før 13.02.2015 gjelder samme overgangsordning som for øvrige ansatte. To av medlemmene i ledelsen er omfattet av overgangsordningen. Overgangsordning inkluderer en pensjonskompensasjon som ble aktuarberegnet for lønn under og over 12 G for å kompensere for fremtidig pensjonsbortfall estimert på tidspunktet for overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning. Beløpet deles på 12 og utbetales månedlig som et kontantvederlag. Beløpet er skattepliktig for den ansatte og er ikke en del av pensjons- eller feriepengegrunnlaget. Pensjonskompensasjon reguleres når grunnlønn reguleres, siste regulering av folketrygdens grunnbeløp (G-regulering) og den ansattes siste lønnsregulering anvendes.

Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger

Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger benyttes ikke i selskapet.

Andre skattepliktige ytelser

Ledende personer er i tillegg berettiget kollektive ytelser på lik linje med andre i selskapet, herunder bilgodtgjørelse, forsikringsordninger samt ordning for kommunikasjongsgodtgjørelse.

Opphør av ansettelsesforhold

Administrerende direktør har i henhold til ansettelsesavtalen en gjensidig oppsigelsestid på seks måneder, samt seks måneders etterlønn. Øvrig del av ledelsen har en gjensidig oppsigelsestid på tre måneder.

Variabel godtgjørelse

Petoro har ordning for variabel lønn for å fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi.

Petoros mål og strategi er utarbeidet med utgangspunkt i SDØE-porteføljen og endringer i omgivelsene. Strategien tar utgangspunkt i selskapets visjon og overordnede mål. Målet er å skape størst mulig verdi og oppnå høyest mulig inntekt til staten fra SDØE.

Målene som årlig legges til grunn for variabel lønn fastsettes med utgangspunkt i selskapets strategi og risikobilde, samt føringer gitt i årlig oppdragsbrev fra eier, slik disse foreligger ved inngangen til året. Målene skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som ledelsen kan påvirke.

Styret fastsetter variabel lønn i henhold til vurdert måloppnåelse innenfor rammen på maksimalt 10 prosent av grunnlønn. Målene som inngår i vurdering av variabel lønn består av et utvalg kvantitative mål knyttet til operasjonelle og finansielle aktiviteter, samt mål knyttet til selskapets prioriterte aktiviteter. Utover målene som inngår i vektingen, teller styrets helhetlige vurdering 20 prosent i vektingen.

Målene som inngikk i vurderingen av variabel lønn for 2024, samt resultatoppnåelse, er oppsummert i tabell nedenfor:

Strategi		Vekting	Mål for 2024 (vekting)	Vekting
Mennesker og bærekraft	Mennesker og natur	20 %	Målene for tiltak CO ₂ -reduksjon og nytt bærekraftsregelverk for Petoro og SDØE ble nådd. Målet for alvorlig hendelsesfrekvens ble ikke nådd.	1,50 %
Lønnsomhet	Modne felt Områdeutvikling	60 %	Målene for oljeproduksjon, økte verdiskapingsmuligheter i Trollområdet, utvikling av digitale verktøy for langsiktig planlegging av feltutvikling og utarbeidelse av alternative boreplaner på felt ble nådd. Målene for passering av beslutningsmilepæler for prosjekter i planleggingsfasen og flere ferdigstilte brønner på utvalgte, faste boreanlegg ble ikke nådd.	4,00 %
Styrets helhetlige vurdering		20 %	Styrets helhetlige vurdering er at organisasjonen har gjort en meget god jobb i 2024. I styrets vurdering er det lagt særlig vekt på en rekke større saker som ikke var en del av selskapets prestasjonskontrakt for 2024. Dette inkluderer arbeidet i forbindelse med overgangen til helstatlig eierskap i gassinfrastruktur, Troll redeterminering og andelsbyttet med Equinor på Haltenbanken.	1,80 %
Samlet oppnådd resultat				7,30 %

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar. Medlemmene av styrets godtgjørelsesutvalg (GGU) og Revisjons- og risikoutvalg (RRU) mottar et årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Nærings- og fiskeridepartementet, ved Næringsministeren, representerer staten som eeneier og er selskapets generalforsamling og øverste myndighet. Generalforsamlingen fastsetter godtgjørelsen til styret.

Styrets medlemmer mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Styremedlemmer valgt blant de ansatte er med i selskaps alminnelige variable lønnsordning. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger på honoraret til styrets medlemmer. Styret hadde seks ordinære styremøter i 2024 hvor samtlige medlemmer var til stede.

Styremedlem	År	Styrehonorar ¹²	Godtgjørelses- utvalget honorar (GGU)	Revisjons- og risikoutvalget (RRU) ¹³	Samlet godtgjørelse
Arne Sigve Nylund ¹⁴	2024	386 400		15 450	401 850
	2023	128 500		7 725	136 225
Brian Bjordal	2024	325 450	23 500		348 950
	2023	310 650	16 450		327 100
Trude Fjeldstad Haugen ¹⁵	2024	263 700		40 950	304 650
	2023	251 700	9 250	7 725	268 675
Kristin Skofteland ¹⁶	2024	263 700	17 450		281 150
	2023	251 700	4 250		255 950
Anne Harris ¹⁷	2024	135 200		16 250	151 450
	2023	-			-
Gunn Wærsted ¹⁸	2024	245 150		24 250	269 400
	2023	480 200		12 125	492 325
Hugo Sandal ¹⁹	2024	-			-
	2023	123 200			123 200
Hege Hortemo Odden ²⁰	2024	135 200			135 200
	2023	-			-
Torbjørn Mæland ²¹	2024	135 200			135 200
	2023	-			-
May Linda Glesnes ²²	2024	128 500			128 500
	2023	251 700			251 700
Jonas Olsson ²³	2024	128 500			128 500
	2023	251 700			251 700

¹² Satser fastsatt av generalforsamling. I 2023 ble det vedtatt av styret å snu praksis fra bakoverskuende til framoverskuende vedtak om styregodtgjørelse

¹³ Revisjons- og risikoutvalget (RRU) ble opprettet 23.06.23. Gunn Wærsted, Trude F. Haugen og Arne Sigve Nylund ble valgt inn i RRU for perioden 15.09.23 til styremøtet 05.06.24

¹⁴ Arne Sigve Nylund ble styremedlem 23.06.23. Arne Sigve Nylund ble styreleder på generalforsamling 21.06.24, og trådte da ut av RRU

¹⁵ Trude F. Haugen ble valgt som leder i RRU på styremøtet 29.07.24

¹⁶ Kristin Skofteland ble valgt inn i GGU 23.06.23

¹⁷ Anne Harris ble styremedlem på generalforsamling 21.06.24. Anne Harris ble valgt inn i RRU på styremøtet 29.07.24

¹⁸ Gunn Wærsted gikk av som styreleder på generalforsamling 21.06.24

¹⁹ Hugo Sandal var styremedlem tom. 23.06.23

²⁰ Hege H. Odden ble ansattvalgt styremedlem fom. 21.06.24

²¹ Torbjørn Mæland ble ansattvalgt styremedlem fom. 21.06.24

²² May Linda Glesnes var ansattvalgt styremedlem tom. 21.06.24

²³ Jonas Olsson var ansattvalgt styremedlem tom. 21.06.24

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser samlet godtgjørelse for administrerende direktør og ledelse i perioden 2020 til 2024, samt årlig endring i samlet godtgjørelse, grunnlønn og variabel lønn. Tilsvarende er vist for selskapets øvrige ansatte og styret.

Utgangspunktet for årlig justering av grunnlønn for alle ansatte i selskapet er generell lønnsøkning lagt til grunn for lønnsoppgjøret for det enkelte år.

Petoro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået til administrerende direktør og ledelse. For å vurdere hva som er et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelsesnivå, vil det normalt legges til grunn medianen til tilsvarende stillinger med samme ansvar, kompleksitet og kompetanse. Dette vurderes opp mot et referansemarked bestående av sammenlignbare selskaper i bransjen.

Petoro benytter konsulentselskapet Korn Ferry sine årlige analyser for å sikre at utviklingen i lønn er i tråd med tilsvarende selskaper. Korn Ferry er en ledende aktør innenfor belønning og har en helhetlig stillingsvurderingsmodell og metoder for å beregne og sammenlikne den totale kompensasjonen på tvers av aktører i bransjen.

Hensynet til moderasjon sammenholdt med forventningen om konkurransedyktig godtgjørelse innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å rekruttere og beholde ønsket kompetanse. Ved sin årlige vurdering av lønnsjustering ser styret og administrerende direktør også hen til prosent- og kronemessig lønnsvekst for de øvrige ansatte.

Selskapets resultater er illustrert gjennom Petoro AS sitt årsresultat og SDØE kontantstrøm. For ytterligere informasjon vises til selskapets årsrapport for 2024.

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse²⁴

		2024	2023	2022	2021	2020
Kristin F. Kragseth						
Administrerende direktør (fra 01.06.21) ²⁵						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	6 080	5 761	5 223	2 704	-
	% endring	5,5 %	10,3 %	93,2 %	-	-
Grunnlønn	% endring	5,8 %	5,8 %	3,7 %	-	-
Variabel lønn	% endring	2,8 %	13,5 %	37 %	-	-
Kjell Morisbak Lund						
Direktør lisensoppfølging og teknologi (fra 01.02.14)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	4 031	3 825	3 629	3 714	3 453
	% endring	5,4 %	5,4 %	-2,3 %	7,6 %	2,9 %
Grunnlønn	% endring	5,8 %	5,8 %	5,0 %	3,5 %	2,5 %
Variabel lønn	% endring	3,0 %	13,5 %	-18 %	187 %	-45 %
Jonny Mæland						
Direktør økonomi og marked (fra 01.01.18)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 557	3 377	3 174	3 114	2 928
	% endring	5,3 %	6,4 %	1,9 %	6,4 %	0,7 %
Grunnlønn	% endring	5,8 %	6,0 %	5,0 %	3,0 %	1,5 %
Variabel lønn	% endring	3,1 %	13,4 %	-18 %	185 %	-45 %
Kjersti Bergsåker-Aspøy						
Direktør juridisk, kommersiell og compliance (fra 10.08.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 637	2 493	2 350	2 183	877
	% endring	5,8 %	6,1 %	7,7 %	148,9 %	-
Grunnlønn	% endring	7,0 %	5,8 %	4,7 %	3,0 %	-
Variabel lønn	% endring	4,2 %	13,0 %	-18 %	627 %	-
Heidi Iren Nes						
Direktør organisasjon, strategi og digitalisering (fra 01.01.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 483	2 298	2 139	2 032	1 675
	% endring	8,0 %	7,4 %	5,3 %	21,3 %	-
Grunnlønn	% endring	10,5 %	6,5 %	8,0 %	21,9 %	-
Variabel lønn	% endring	7,3 %	14,4 %	-16 %	236 %	-

Godtgjørelse til styret - faste honorarer²⁶

		2024	2023	2022	2021	2020
Styreleder	NOK 1 000	503	480	456	442	442
	% endring	4,8 %	5,3 %	3,2 %	-	3,0 %
Nestleder	NOK 1 000	325	311	295	286	286
	% endring	4,8 %	5,4 %	3,1 %	-	3,2 %
Styremedlem ²⁷	NOK 1 000	264	252	239	232	232
	% endring	4,8 %	5,4 %	3,0 %	-	3,1 %

Gjennomsnittlig godtgjørelse til øvrige ansatte

		2024	2023	2022	2021	2020
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse og endring ift. forrige år ²⁸	NOK 1 000	2 135	2 006	1 966	1 974	1 909
	% endring	6,4 %	2,0 %	-0,4 %	3,4 %	5,2 %
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn ift. forrige år ²⁹	% endring	8,2 %	7,1 %	4,9 %	3,1 %	1,8 %
Endring i gjennomsnittlig variabel lønn ift. forrige år	% endring	8 %	14 %	-24 %	184 %	-41 %
Antall årsverk ³⁰		67,5	65,5	62,4	59,1	55,6
Antall øvrige ansatte 31.12 ³¹		74	67	64	63	56
Generell lønnsøkning		5,8 %	5,8 %	4,7 %	3,0 %	1,5 %

Selskapets resultater

		2024	2023	2022	2021	2020
Petoro AS årsresultat	TNOK	8 772	6 753	825	-358	3 976
SDØE kontantstrøm	MNOK	220 048	276 905	528 171	186 058	58 711

²⁴ Tabellen tar utgangspunkt i selskapets ledelsesstruktur per 31.12.24

²⁵ Kristin Fejerskov Kragseth overtok som administrerende direktør 01.06.2021. 2023 er første året med full utbetaling av opptjente feriepenger

²⁶ Satser fastsatt av generalforsamlingen

²⁷ Ansattrepresentanter mottar samme styrehonorar som ordinære styremedlemmer

²⁸ Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse inkludert pensjon

²⁹ Endring i grunnlønn for øvrige ansatte i inneværende og foregående år

³⁰ Årsverk ekskludert administrerende direktør og ledelse

³¹ I siste kvartal 2024 økte staten sitt eierskap i det sentrale norske gasstransportsystemet og det er nå Petoro som forvalter eierskapet. Som en følge av dette ble fem ansatte overført til Petoro som en del av transaksjonen

Uavhengig revisors uttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer



KPMG AS
 Forusparken 2
 P.O. Box 57
 N-4064 Stavanger

Telephone +47 45 40 40 63
 Internet www.kpmg.no
 Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Petoro AS

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

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

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

Styrets ansvar

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

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the 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 kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, 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 lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten 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 lønsrapporten 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

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Alta	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arendal	Hamar	Sandefjord	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ulsteinvik
Bodø	Knarvik	Stord	Alesund
Drammen	Kristiansand	Straume	

Penneo document key: UAWWH-6O7EF-ACU36-1FTJZ-ZMEDE-ENNP6



og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, 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, 13. mars 2025
KPMG AS

Mads Hermansen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Hermansen, Mads Aleksander

Partner

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-280077

IP: 80.232.xxx.xxx

2025-03-13 09:43:11 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: UAYVWH-607EF-ACU36-1FTJZ-ZMEDE-ENNPG

Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl ved bruk av et sertifikat og et tidsstempel fra en kvalifisert tilstjenesteleverandør.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.



Adresser

Petoro AS

Sverdrups gate 27

Postboks 300 Sentrum

4002 Stavanger

Telefon: 51 50 20 00

E-post: post@petoro.no

Hjemmeside: www.petoro.no

Foretaksregisteret: Org.nr. NO 983 382 355

Redaksjon/produksjon

Redaksjon: Lilja Jakobsen og Ørjan Heradstveit

Produksjon: Megabite

Foto: Anne Lise Norheim