2025 :

Rapport om godtgjørelse for ledende personer i Petoro



Innhold

Velkommen

Styring

Oversikt over de ulike godtgjørelseselementene som tilbys ledende ansatte

Godtgjørelse til ledende ansatte

Godtgjørelse til styret

Vedlegg



Velkommen

Kjære leser, på vegne av styret presenteres Petoros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2025.

Formålet med rapporten er å gi en oversikt over godtgjørelse til styret og ledende ansatte i selskapet. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse, som er mottatt eller er til gode i 2025, 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 belønningspolitikk 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 § 6-16 a og forskriften. Gjeldende retningslinjer ble godkjent på ordinær generalforsamling 16. juni 2025.

Petoros rapport om godtgjørelse for ledende personer er utarbeidet i samsvar med kravene i allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Rapporten redegjør for lønn og øvrig godtgjørelse til styret og ledende personer i tråd med gjeldende retningslinjer. I henhold til selskapets vedtekter § 9, jf. allmennaksjeloven § 6-16 b andre ledd, ble det gjennomført en rådgivende avstemning over styrets lønnsrapport for 2024, og generalforsamlingen ga sin tilslutning.

Ved utgangen av 2025 var det seks ledende ansatte i Petoro, inkludert administrerende direktør. Styret i Petoro bestod av syv medlemmer, hvorav fem er aksjonærvalgte og to er ansattvalgte.

Hovedprinsippene for godtgjørelse - Petoros belønningspolitikk

Godtgjørelsen til ledende ansatte i Petoro skal fremme oppnåelsen av selskapets mål og bærekraftig verdiskapning for eierne. Den skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne. Petoros belønningspolitikk er forankret i selskapets visjon, strategi, mål og verdier, og angir felles retningslinjer for belønning for alle ansatte, inkludert ledende ansatte.

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

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
- Ivaretakelse av statens retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer
- Årlig etablering av måltavle for variabel lønn (prestasjonskontrakt), og gjennomgang av oppnådde resultater
- Administrerende direktørs totale kompensasjonspakke

Godtgjørelsesutvalget består av to aksjonærvalgte styremedlemmer, samt en sekretær fra administrasjonen. I 2025 besto utvalget av Brian Bjordal og Kristin Skofteland. Førstnevnte var utvalgets leder i 2025.



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 og direktør juridisk, kommersiell og compliance deltar også i møtene. Personalsjef har rolle som sekretær fra administrasjonen.

Utvalget hadde fire møter i 2025. Utvalgets arbeid i 2025 har vært saker relatert til 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 2025 en anbefaling til oppdatering av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Oppdateringen medførte kun mindre justeringer. Oppdaterte retningslinjer ble behandlet og vedtatt av styret i juni 2025, 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 2025.

Formålet med Petoros belønningspolitikk er å sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse i styrende organer og ledelse, slik at virksomheten kan styres i tråd med selskapets strategi. I tråd med forventningene til staten er Petoros belønningspolitikk konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Sammenhengen mellom prestasjonsnivå, utvist leder- og medarbeiderskap og belønning skal være tydelig, forutsigbar og motiverende, og enkelt å kommunisere.

Samlet vederlag til ledende ansatte skal gjenspeile stillingenes ansvar og kompleksitet, selskapets verdier og kultur, samt den enkelte leders adferd og prestasjoner. Vederlaget skal samtidig ivareta selskapets behov for å rekruttere og beholde nøkkelpersoner. Ordningene er transparente og er i samsvar med prinsipper for god eierstyring.

Godtgjørelse til ledende ansatte består av både faste og variable elementer. Fast godtgjørelse omfatter grunnlønn, pensjon og andre ytelser. Variabel godtgjørelse skal fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi. Prinsipper og rammer for variabel lønn fastsettes av styret og er forankret i interne retningslinjer. Ordningen er kollektiv og gjelder alle ansatte. Det har ikke forekommet krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2025. En nærmere beskrivelse av de ulike godtgjørelseselementene for ledende ansatte fremgår nedenfor. De samme elementene tilbys øvrige ansatte i Petoro.

Oversikt over de ulike godtgjørelseselementene som tilbys ledende ansatte

Element	Formål
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte ledere. Sikre konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, nivå samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas.
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte ledere. Sikre konkurransedyktige, men ikke lønnsledende vilkår, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas.
Variabel lønn	Fremme oppnåelse av selskapets mål. Sikre konkurransedyktig, men ikke lønnsledende ordning, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas.

Grunnlønn



Grunnlønn er hovedkomponenten i Petoros kompensasjonsordning. Årlig vurdering av grunnlønn for administrerende direktør behandles av styret hver høst. Grunnlønn for øvrige ledende ansatte blir justert årlig etter samme systematikk som for øvrige ansatte.

Årlig justering av grunnlønn for alle ansatte i Petoro tar utgangspunkt i lønnsrammen for det enkelte års lønnsoppgjør. For å vurdere om lønnsnivået i Petoro følger utviklingen i markedet, benytter selskapet analyser fra Korn Ferry. Korn Ferry er en ledende aktør innen belønning og stillingsvurdering, og leverer årlige analyser som gir et grunnlag for å sammenligne total kompensasjon på tvers av aktører i bransjen.

For å sikre at lønnen i Petoro er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, benyttes normalt medianlønnen i et definert referansemarked bestående av sammenlignbare selskaper i bransjen. Petoros referansemarked tar utgangspunkt i selskaper som opererer i Norge. Sammenligningen tar utgangspunkt i stillinger med tilsvarende ansvar, kompleksitet og kompetanse.

Hensynet til moderasjon, kombinert med behovet for konkurransedyktig godtgjørelse, innebærer at godtgjørelsen ikke skal overstige det som er nødvendig for å rekruttere og beholde ønsket kompetanse.

Ved den årlige vurderingen av lønnsjustering tar henholdsvis styret i fastsettelse av lønn til administrerende direktør, og administrerende direktør i fastsettelse av lønn til øvrige ledende ansatte, også hensyn til prosentvis og kronemessig lønnsutvikling for selskapets øvrige ansatte.



Pensjon og ytelser

Petoro har en innskuddsbasert pensjonsordning i tråd med lov om innskuddspensjon. Selskapet har ikke en kollektiv pensjonsordning for lønn over 12 G. Innskuddsordningen ble innført 1. januar 2016 og gjelder alle ansatte, inkludert ledende personer, som er ansatt etter 13. februar 2015. Premien kostnadsføres løpende.

Selskapet har en overgangsordning for ansatte som per 1. januar 2016 hadde mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder, og som hadde ansettelsesavtale inngått før 13. februar 2015. Denne ordningen er ytelsesbasert, og pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av lineær opptjening og forventet sluttlønn.

Ansatte som per 1. januar 2016 hadde mer enn 15 år igjen til pensjonsalder gikk over på innskuddspensjon. Disse ansatte får en aktuarberegnet pensjonskompensasjon for lønn under og over 12 G, for fremtidig bortfall av pensjonsytelser ved overgang til innskuddsordningen. Beløpet utbetales månedlig som kontantvederlag, er skattepliktig og inngår ikke i grunnlaget for pensjon eller feriepenger. Pensjonskompensasjonen reguleres i tråd med endringer i grunnlønn, siste G-regulering og den ansattes siste lønnsjustering.

Når det gjelder øvrige ytelser mottar ledende ansatte ytelser på lik linje med øvrige ansatte, inkludert bilgodtgjørelse, forsikringsordninger og kommunikasjonsgodtgjørelse.

Variabel lønn

Petoro har en ordning for variabel lønn som skal understøtte oppnåelsen 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, samt å sikre effektiv drift og en helhetlig utvikling av gassinfrastrukturen. Årlige mål for variabel lønn fastsettes med utgangspunkt i selskapets strategi, risikobilde og Petoros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, som er i tråd med statens retningslinjer for lederlønn. Målene skal være objektive, målbare og påvirkbare.

Variabel lønn fastsettes av styret med grunnlag i måloppnåelse innenfor en ramme på inntil 10 prosent av grunnlønn. Vurderingen bygger på utvalgte kvantitative mål innen operasjonelle og finansielle aktiviteter, samt prioriterte selskapsaktiviteter. I tillegg inngår styrets helhetsvurdering med en vekt på 20 prosent. Ordningen er kollektiv og omfatter alle ansatte, inkludert administrerende direktør.

Målene som inngikk i vurderingen av variabel lønn for 2025, samt resultatoppnåelse, er oppsummert i tabell nedenfor:

Strategi	Vekting	Mål for 2025	Resultat
Mennesker og natur	30 %	Målene for alvorlig hendelsesfrekvens og etablering av ny organisasjon med tilhørende styringssystem for gassinfrastruktur ble nådd. Målet for elektrifisering av Halten, Tampen og Grane ble ikke nådd.	2,0 %
Modne felt Områdeutvikling	50 %	Målene for oljeproduksjon, passering av bestlutningsmilepæler for prosjekter i planleggingsfasen, flere ferdigstilte brønner på utvalgte, faste boreanlegg, økte verdiskapingsmuligheter i Trollområdet og implementering av digitale verktøy for langsiktig planlegging av feltutvikling ble alle nådd.	5,0 %
Styrets helhetlige vurdering	20 %	Styrets helhetlige vurdering er at organisasjonen har gjort en meget god jobb i 2025. I styrets vurdering er det lagt særlig vekt på tydelige forbedringer og leveranser over mål, og særlig gjelder dette for Alvorlig hendelsesfrekvens, Boretakt og Oljeproduksjon. Utover dette har det vært flere større saker i 2025 som ikke var en del av selskapets prestasjonskontrakt, som inkluderer blant annet Johan Sverdrup redeterminering.	2,0 %
Samlet oppnådd resultat			**9,0 %**

Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger

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

Godtgjørelse til ledende ansatte

Administrerende direktør mottok en samlet godtgjørelse på 6 492 tusen kroner i 2025. Fast godtgjørelse (lønn og andre ytelser) stod for 92 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse stod for 8 prosent av samlet godtgjørelse. I 2025 økte administrerende direktørs grunnlønn med 4,6 prosent. Økningen var på samme nivå som rammen for selskapets lønnsoppgjør for øvrige ansatte i 2025. 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 øvrig ledende ansatte utgjorde faste godtgjørelseselementer 92 prosent av samlet godtgjørelse, mens variable elementer utgjorde 8 prosent. Grunnlønn for direktør lisensoppfølging og teknologi, samt direktør gassinfrastruktur økte med 4,6 prosent i 2025. Økningen var på samme nivå som rammen for selskapets lønnsoppgjør for øvrige ansatte i 2025.

Det ble gjort en særskilt vurdering av lønnsjustering for direktør for økonomi og marked, direktør for organisasjon, strategi og digitalisering, samt direktør for juridisk, kommersiell og compliance. Bakgrunnen var omorganisering i desember 2024. Omorganisering kom som en følge av at staten styrket sitt eierskap i det norske gasstransportsystemet, og ansvaret for forvaltningen av dette ble gitt Petoro. Dette innebar etablering av ny avdeling for gassinfrastruktur, en ny direktørstilling, samt en omstrukturering av organisasjonen. Ledergruppen ble ikke utvidet, men medførte vesentlig økt ansvar og kompleksitet for disse tre lederrollene. På bakgrunn av dette mottok de tre direktørene en lønnsjustering for å tilpasse lønnsnivået til markedets medianlønn for tilsvarende lederroller. Grunnlønnen økte med henholdsvis 8,5 prosent, 31,0 prosent og 25,9 prosent. Grundige vurderinger er gjort for å sikre en god balanse mellom hensynet til moderasjon og konkurransedyktighet. 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 ledende ansatte.

Når det gjelder pensjon er ledende ansatte medlem av den samme innskuddsbaserte pensjonsordningen som gjelder for øvrige ansatte. For ledende personer med ansettelsesavtale før 13. februar 2015 gjelder samme overgangsordning som for øvrige ansatte. Direktør lisensoppfølging og teknologi samt direktør for organisasjon, strategi og digitalisering er omfattet av overgangsordningen.

Opptjent kontantgodtgjørelse (variabel lønn) for måloppnåelse i 2025 var 9,0 prosent og utbetales i april 2026.

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

Samlet godtgjørelse[1]

		Faste elementer					Variable elementer			
	År	Avtalt grunnlønn 31.12	Fastlønn[2]	Andre ytelser[3]	Pensjon-kompensa-sjon[4]	Kostnads-ført pensjon[5]	Kontantgodt-gjørelse (Variabel lønn opptjent)[6]	Opptjent kontantgodt-gjørelse[7]	Samlet godtgjørelse[8]	Andel fast/variabel
Kristin Fejerskov Kragseth Administrerende direktør	2025	5 585	5 559	182		248	503	9,0 %	6 492	92 % 8 %
	2024	5 339	5 282	175		234	390	7,3 %	6 080	94 % 6 %
Kjell Morisbak Lund[9] Direktør lisensoppfølging og teknologi	2025	2 981	2 967	161	652	247	268	9,0 %	4 296	94 % 6 %
	2024	2 850	2 819	156	618	231	208	7,3 %	4 031	95 % 5 %
Jonny Mæland[10] Direktør økonomi og marked	2025	3 233	3 160	167		247	291	9,0 %	3 865	92 % 8 %
	2024	2 979	2 947	164		229	217	7,3 %	3 557	94 % 6 %
Kurt Georgsen[11] Direktør gassinfrastruktur	2025	3 033	1 963	126		250	205	9,0 %	2 544	92 % 8 %
	2024									
Kjersti Bergsåker-Aspøy[10] Direktør juridisk, kommersiell og compliance	2025	2 659	2 423	177		255	239	9,0 %	3 093	92 % 8 %
	2024	2 112	2 078	167		238	154	7,3 %	2 637	94 % 6 %
Heidi Iren Nes [9 og 10] Direktør organisasjon, strategi og digitalisering	2025	2 600	2 323	162	24	249	234	9,0 %	2 992	92 % 8 %
	2024	1 984	1 921	163	23	231	145	7,3 %	2 483	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 feriepenge- og pensjonsgrunnlaget.

[4] Overgangsordning innebærer en pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon etter omdanning til innskuddspensjon. Kompensasjon er beregnet basert på aktuarmessige 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 2024 var 7,3 prosent og ble utbetalt i april 2025. For 2025 var variabel lønn 9,0 prosent og blir utbetalt i april 2026.

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

[9] Er del av overgangsordningen og mottar kompensasjon for bortfall av ytelsespensjon.

[10] Justering av grunnlønn reflekterer økt ansvar og kompleksitet etter omorganisering i desember 2024.

[11] Tiltrådte som direktør gassinfrastruktur 1.april 2025.

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 eneeier 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 omfattes av selskapets ordinære ordning for variabel lønn. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger av styrehonorar. Styret avholdt syv ordinære styremøter i 2025, og samtlige medlemmer deltok.

Styremedlem	År	Styrehonorar	Godtgjørelses-utvalget honorar (GGU)	Revisjons- og risikoutvalget (RRU)	Samlet godtgjørelse
Arne Sigve Nylund[12]	2025	530 250			530 250
	2024	386 400		15 450	401 850
Brian Bjordal	2025	343 050	24 750		367 800
	2024	325 450	23 500		348 950
Trude Fjeldstad Haugen[13]	2025	277 950		52 450	330 400
	2024	263 700		40 950	304 650
Kristin Skofteland	2025	277 950	18 400		296 350
	2024	263 700	17 450		281 150
Anne Harris[14]	2025	277 950		33 400	311 350
	2024	135 200		16 250	151 450
Gunn Wærsted[15]	2025	-			-
	2024	245 150		24 250	269 400
Hege Hortemo Odden[16]	2025	277 950			277 950
	2024	135 200			135 200
Torbjørn Mæland[17]	2025	277 950			277 950
	2024	135 200			135 200
May Linda Glesnes[18]	2025	-			-
	2024	128 500			128 500
Jonas Olsson[19]	2025	-			-
	2024	128 500			128 500
Line Geheb[20]	2025	5 800			5 800
	2024	-			-

[12] Arne Sigve Nylund ble styreleder på generalforsamling i 2. kvartal 2024, og trådte da ut av RRU.

[13] Trude F. Haugen ble valgt som leder av RRU på styremøtet i 3. kvartal 2024.

[14] Anne Harris ble styremedlem på generalforsamling i 2. kvartal 2024. Anne Harris ble valgt inn i RRU på styremøtet i 3. kvartal 2024.

[15] Gunn Wærsted gikk av som styreleder på generalforsamling i 2. kvartal 2024.

[16] Hege H. Odden ble ansattvalgt styremedlem i 2. kvartal 2024.

[17] Torbjørn Mæland ble ansattvalgt styremedlem i 2. kvartal 2024.

[18] May Linda Glesnes var ansattvalgt styremedlem tom. 2. kvartal 2024.

[19] Jonas Olsson var ansattvalgt styremedlem tom. 2. kvartal 2024.

[20] Line Geheb stilte som varamedlem i et styremøte i 3. kvartal 2025.

Vedlegg

Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen nedenfor viser samlet godtgjørelse for ledende ansatte i perioden 2021 til 2025, samt årlig endring i samlet godtgjørelse, grunnlønn og variabel lønn. Tilsvarende oversikt er inkludert for selskapets øvrige ansatte og styret.

Selskapets resultater er illustrert ved Petoro AS´ årsresultat og SDØE- kontantstrøm. For ytterligere informasjon vises det til selskapets årsrapport for 2025.

Godtgjørelse til ledende ansatte[21]

		2025	2024	2023	2022	2021
Kristin F. Kragseth Administrerende direktør (fra 01.06.21)[22]						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	6 492	6 080	5 761	5 223	2 704
	% endring	6,8 %	5,5 %	10,3 %	93,2 %	-
Grunnlønn	% endring	4,6 %	5,8 %	5,8 %	3,7 %	-
Variabel lønn	NOK 1 000	503	390	379	334	
	% endring	29,0 %	2,8 %	13,5 %	37 %	-
Kjell Morisbak Lund Direktør lisensoppfølging og teknologi (fra 01.02.14)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	4 296	4 031	3 825	3 629	3 714
	% endring	6,6 %	5,4 %	5,4 %	-2,3 %	7,6 %
Grunnlønn	% endring	4,6 %	5,8 %	5,8 %	5,0 %	3,5 %
Variabel lønn	NOK 1 000	268	208	202	178	
	% endring	29,0%	3,0 %	13,5 %	-18 %	187 %
Jonny Mæland Direktør økonomi og marked (utvidet rolle og ansvar fra 01.12.24)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 865	3 557	3 377	3 174	3 114
	% endring	8,6 %	5,3 %	6,4 %	1,9 %	6,4 %
Grunnlønn	% endring	8,5 %	5,8 %	6,0 %	5,0 %	3,0 %
Variabel lønn	NOK 1 000	291	217	211	186	
	% endring	33,8 %	3,1 %	13,4 %	-18 %	185 %
Kurt Georgsen Direktør gassinfrastruktur (fra 01.04.25)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 544				
	% endring	-				
Grunnlønn	% endring	4,6 %				
Variabel lønn	NOK 1 000	205				
	% endring	-				

		2025	2024	2023	2022	2021
Kjersti Bergsåker-Aspøy Direktør juridisk, kommersiell og compliance (utvidet rolle og ansvar fra 11.12.24)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 093	2 637	2 493	2 350	2 183
	% endring	17,3 %	5,8 %	6,1 %	7,7 %	148,9 %
Grunnlønn	% endring	25,9 %	7,0 %	5,8 %	4,7 %	3,0 %
Variabel lønn	NOK 1 000	239	154	148	131	
	% endring	55,2 %	4,2 %	13,0 %	-18 %	627 %
Heidi Iren Nes Direktør organisasjon, strategi og digitalisering (utvidet rolle og ansvar fra 11.12.24)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 992	2 483	2 298	2 139	2 032
	% endring	20,5 %	8,0 %	7,4 %	5,3 %	21,3 %
Grunnlønn	% endring	31,0 %	10,5 %	6,5 %	8,0 %	21,9 %
Variabel lønn	NOK 1 000	234	145	135	118	
	% endring	61,5 %	7,3 %	14,4 %	-16 %	236 %

Godtgjørelse til styret - faste honorarer

		2025	2024	2023	2022	2021
Styreleder	NOK 1 000	530	503	480	456	442
	% endring	5,4 %	4,8 %	5,3 %	3,2 %	-
Nestleder	NOK 1 000	343	325	311	295	286
	% endring	5,4 %	4,8 %	5,4 %	3,1 %	-
Styremedlem[23]	NOK 1 000	278	264	252	239	232
	% endring	5,4 %	4,8 %	5,4 %	3,0 %	-

Gjennomsnittlig godtgjørelse til øvrige ansatte

		2025	2024	2023	2022	2021
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse og endring ift. forrige år[24]	NOK 1 000 % endring	2 321 8,7 %	2 135 6,4 %	2 006 2,0 %	1 966 -0,4 %	1 974 3,4 %
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn ift. forrige år [25]	% endring	4,7 %	8,2 %	7,1 %	4,9 %	3,1 %
Endring i gjennomsnittlig variabel lønn ift. forrige år	% endring	22 %	8 %	14 %	-24 %	184 %
Antall årsverk[26]		73,2	67,5	65,5	62,4	59,1
Antall øvrige ansatte 31.12		73	74	67	64	63
Generell lønnsøkning		4,6 %	5,8 %	5,8 %	4,7 %	3,0 %

Selskapets resultater

		2025	2024	2023	2022	2021
Petoro AS årsresultat	TNOK	11 708	8 772	6 753	825	-358
SDØE kontantstrøm	MNOK	243 238	220 048	276 905	528 171	186 058

[21] Tabellen tar utgangspunkt i selskapets ledelsesstruktur per 31.12.2025.

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

[23] Ansattrepresentanter mottar samme styrehonorar som ordinære styremedlemmer.

[24] Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse inkludert pensjon.

[25] Endring i grunnlønn for øvrige ansatte i inneværende og foregående år.

[26] Årsverk ekskludert ledende ansatte.

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

petoro

Adresser

Petoro AS
Øvre Strandgate 124
4005 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