



Lederlønnsrapport

2022

1. Innledning

Lederlønns policyen er utarbeidet i ht Lov om allmennaksjeselskaper § 6-16 a. Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper. Denne bestemmelsen omfatter i utgangspunktet ikke Gassco, men det ble besluttet på generalforsamlingen i 2021 at Gassco likevel skal følge kravene i Allmennaksjeloven.

Det ble også besluttet å følge Allmennaksjelovens § 6-16 b. Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, med tilhørende forskrift.

Det vises også til «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel» fastsatt av departementet med virkning fra 30.4.2021. Disse erstatter retningslinjene fra 13.2.2015.

Omtalte retningslinjer er besluttet av styret i Gassco 05.04.2022 og godkjent på Gasscos generalforsamling 13.06.2022.

2. Overordnet policy

Det overordnede formålet med Gasscos lønnspolitikk er å bidra til selskapets evne til langsiktig verdiskapning ved å understøtte forretningsstrategi og langsiktige interesser, samt å sikre at selskapet drives på en bærekraftig måte. Lønnspolitikken skal være transparent, forutsigbar og konsistent, og skal være i tråd med anerkjente prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Dette understrekes av at den variable godtgjørelsen er koplet mot selskapets mål og derved bidrar til Gasscos strategi og langsiktige interesser.

Gassco skal ha et nivå på lønn og andre godtgjørelser som sikrer at selskapet kan tiltrekke, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft, og slik at Gassco er i stand til å utføre sitt oppdrag på en fullt ut tilfredsstillende og forsvarlig måte. Gasscos betingelser må være konkurransedyktige i markedet, men selskapet skal ikke være lønnsledende.

Det naturlige markedet å sammenligne seg med er petroleumsindustrien i Norge. Det skal årlig utarbeides lønnsanalyser som viser hvordan Gassco ligger an i forhold til markedet. Dette skal danne grunnlag for eventuelle justeringer av både nivået og type godtgjørelser.

Lønn og godtgjørelse til administrerende direktør fastsettes av styret, mens lønn og godtgjørelser til øvrige ledende personer fastsettes av administrerende direktør innenfor samme retningslinjer.

Med unntak for administrerende direktør, har Gassco samme lønnsystem for ledende personer og øvrige ansatte. Lønnsnivået og andre godtgjørelser tar utgangspunkt i stillingens tyngde og uavhengighet. Et felles lønnsystem for alle ansatte sørger for at ansatte enkelt kan bevege seg mellom ulike typer stillinger, noe som bidrar til god dynamikk og fleksibilitet.

I særlige tilfeller kan styret gjøre unntak fra disse retningslinjene.

3. Godtgjørelse til styret

Generalforsamlingen fastsetter den årlige godtgjørelsen til styret.

Godtgjørelsen er uavhengig av selskapets resultatoppnåelse, og den er differensiert for styreleder, nestleder og de øvrige styremedlemmene. Av ordinære styrerepresentanter har aksjonærvalgte og ordinære styremedlemmer samme godtgjørelse. Vararepresentanter får en fast godtgjørelse per møte de deltar på.

4. Administrerende direktør

Som nevnt i kapittel 2 følger ledende personer, med unntak av administrerende direktør samme lønnsystem som øvrige ansatte i selskapet. Dette kapitlet omhandler derfor retningslinjer for lønn og godtgjørelser til administrerende direktør, mens de andre kapitlene er retningslinjer for øvrige ledende personer.

Grunnlønnen utgjør hovedelementet i administrerende direktørs godtgjørelse. Det gjøres hvert år en sammenligning med stillinger på samme nivå for å sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.

Styret bestemmer til enhver tid én eventuell bonusordning for administrerende direktør. Bonusordningen er den samme som for øvrige ansatte, se eget kapittel om bonusordningen for nærmere beskrivelse.

Pensjons- og forsikringsordninger for administrerende direktør er de samme som for øvrige ansatte. Pensjonsgrunnlaget er begrenset oppad til 12 G. Se for øvrig egne kapitler om pensjons- og forsikringsordningene for nærmere beskrivelse.

Det er en gjensidig oppsigelsestid på seks måneder. Dersom bedriften går til oppsigelse eller styret anmoder administrerende direktør om å fratre, vil administrerende direktør få en etterlønn på seks måneder regnet fra oppsigelsestidens utløp. Styret kan i spesielle tilfeller avtale andre ordninger.

Administrerende direktør har fri telekom (telefon, mobil, internet) og fem dager ekstra fri utover ordinær ferietid i bedriften. Dette har også øvrige ledende personer.

Se kapittel 5.2. Regulering av lønn for tabeller som viser lønn og lønnsutvikling for administrerende direktør og øvrig ledergruppe.

5. Innplassering og regulering av lønn og godtgjørelser

5.1. Vurdering av stillingens tyngde

Nyansatte ledere eller medarbeidere som rykker opp i lederstilling får lønn og godtgjørelser som i hovedsak er basert på stillingens tyngde. For å bestemme stillingens tyngde vurderer Gassco alle stillinger i henhold til en anerkjent metodikk utviklet av Korn Ferry. Denne metoden gjør at man kan sammenligne stillinger på tvers av forskjellige avdelinger, fagområder, virksomheter og land.

Metoden tar utgangspunkt i tre ulike kriterier og gjør en analyse av hver enkelt stilling i forhold til disse kriteriene. I analysen gjør vi en vurdering av:

- kompetanse som kreves i stillingen, både formell og uformell, lederkompetanse, fagkompetanse, relasjonskompetanse, med flere.
- problemløsning som utøves i stillingen, hvor krevende og utfordrende problemløsninger er, om den er regel- og rutinebasert, strategisk, ledelsesbasert, med flere.
- ansvar stillingen er tillagt, hvor stort område stillingen har ansvar for, om ansvaret er av stor økonomisk betydning, hvor mange lederne har lederansvar for, med flere.

Ut fra en analyse og vurdering av disse kriteriene ender man opp med et såkalt Korn Ferry-nivå som angir stillingens tyngde. Ledende stillinger påvirkes av alle tre kriteriene.

Vurderingen av stillingene i Gassco blir gjort i samarbeid med representanter fra Korn Ferry, og blir gjennomgått og revidert hvert år av Gasscos HR-avdeling, i samarbeid med ledere for den enkelte avdeling. Gassco foretar også kalibrering mot andre bedrifter, for å kvalitetssikre at selskapets stillinger ligger på riktig nivå i forhold til sammenlignbare aktører i markedet.

5.2. Regulering av lønn

All lønnsinnplassering og -regulering i Gassco er individuell. Hvert år gjennomfører bedriften og fagforeningene lokale lønns-

forhandlinger og fastsetter en ramme for årets lønnsregulering. Normalt fastsettes det et generelt tillegg til alle (i prosent eller kroner) og en sum til individuell fordeling.

Lønnsreguleringen for ledende personer er ikke bundet av disse forhandlingene, dvs. at ledende personell i prinsippet både kan få høyere og lavere tillegg i snitt enn øvrig personell. Resultatet av lønnsforhandlingene vil uansett danne utgangspunkt for lønnsreguleringen også for disse personene. Styret i Gassco ser også hen til resultatet fra lønnsforhandlingene i reguleringen av lønn og godtgjørelse til administrerende direktør.

Reguleringen av lønn og godtgjørelser på individuelt nivå skjer med utgangspunkt i følgende vurderinger:

- Posisjon, det vil si en vurdering av hvorvidt stillingens tyngde har endret seg. Her vurderes om kravene til kompetanse har endret seg, om problemløsningen i stillingen er blitt mer krevende og om stillingen er tilført utvidet ansvar siden sist lønnsregulering.
- Prestasjon, det vil si en vurdering av hva og hvordan den enkelte leder har prestert og levert det siste året. Her vil hver enkelt leder bli vurdert opp mot både individuelle og kollektive prestasjonsmål, samt en egen utviklingsplan for stillingen.
- Potensiale, det vil si en vurdering av hvor i karriereløpet den enkelte leder befinner seg. Normalt vil personer tidlig i et karriereløp få større individuelle lønnstillegg enn de som er lenger ut i karriereløpet. Dette både fordi man normalt tilegner seg mer kompetanse tidlig i karriereløpet og fordi bedriften forventer mer av personer som har kommet et stykke i sitt karriereløp. De fleste ansatte vil gå flere løp i sin karriere.
- Markedsnivå, det vil si hvilket lønnsnivå Gassco har i forhold til markedet. Gassco gjør sammenligninger med markedet for å se hvordan vi ligger an for ulike stillingsnivå- og kategorier. Det gjøres etter den årlige lønnsreguleringen og vi bruker i hovedsak en lønnsanalyse fra Korn Ferry og fra Aon Upstream Benefit Network, som er en intern sammenligning i olje- og gassbransjen.
- Markedsattraktivitet, det vil si hvor attraktiv vedkommende leder antas å være i markedet og hvor lett eller vanskelig det antas å være å erstatte vedkommende dersom han/hun slutter. Arbeidsmarkedet svinger og for øyeblikket kan f.eks. enkelte typer IT-kompetanse være veldig vanskelig å få tak i.

De vurderingene som gjøres for ledere er etter samme modell som for øvrige ansatte.

I tabellen under vises lønn og andre godtgjørelser for årene 2021 og 2022 til medlemmene i Gasscos ledergruppe i 2022.

Godtgjørelse til ledergruppen

Navn	År	Grunnlønn ¹⁾	Fast tillegg ²⁾	Lønn	Andre ytelser ³⁾	Bonus	Pensjon ⁴⁾	Samlede ytelser	Andel av faste ytelser	Andel av variable ytelser
Frode Leversund*), Administrerende direktør (CEO)	2022	3 750	-	3 750	53	287	349	4 439	94 %	6 %
	2021	3 475	-	3 475	25	270	708	4 478	94 %	6 %
Øystein Rossebø, Direktør forretnings- utvikling og prosjekter	2022	2 000	270	2 270	53	151	202	2 676	94 %	6 %
	2021	1 830	163	1 993	33	136	191	2 353	94 %	6 %
Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsdrift	2022	1 930	270	2 200	55	147	211	2 613	94 %	6 %
	2021	1 780	163	1 943	31	134	195	2 304	94 %	6 %
Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift	2022	1 800	270	2 070	56	133	204	2 463	95 %	5 %
	2021	1 610	163	1 773	32	122	192	2 119	94 %	6 %
Randi Viksund, Direktør stab og støttetjenester	2022	1 700	270	1 970	51	131	220	2 372	94 %	6 %
	2021	1 590	163	1 753	37	119	200	2 110	94 %	6 %
Alvin Hansen*), Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft	2022	1 840	270	2 110	54	146	1 446	3 756	96 %	4 %
	2021	1 766	163	1 929	26	137	1 924	4 016	97 %	3 %
Trine Lund*)**), Direktør virksomhetsstyring	2022	1 600	270	1 870	52	122	2 786	4 830	97 %	3 %
	2021	1 475	163	1 638	21	113	2 155	3 928	97 %	3 %

1) Grunnlønn: grunnlønn pr. 31.12.2022. Den årlige, faste grunnlønnen er hovedelementet i ledende personers godtgjørelse i Gassco. Nivået på grunnlønnen er det elementet som mest av alt understøtter Gasscos evne til å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte ledere og med det sikre langsiktig oppfyllelse av selskapets mål og strategi. Lønnsvurdering skjer normalt pr 1.7. hvert år. Statistikkene viser at Gassco har falt bak markedet og lønnsjusteringen hensyntar dette og er med å sikre relevant kompetanse i organisasjonen.

2) Fast tillegg: fast overtidskompensasjon pr. 31.12.2022. Personer i ledende eller særlig uavhengig stilling, og som dermed ikke har rett på variabel overtidsgodtgjørelse, mottar en fast, årlig overtidskompensasjon og har en uke ekstra fri pr år.

3) Andre ytelser: andre ytelser er naturalytelser og består i hovedsak av fri telekom og innberetning av personalforsikring.

4) Pensjon: Gassco hadde en tradisjonell ytelsesordning frem til 1.1.2016. Da ble ytelsesordningen lukket, dvs. at bare de med 15 år eller mindre igjen til fylte 67 år, ble værende i ordningen. Øvrige ansatte, inkludert ledende personer, gikk over på bedriftens nye innskuddsbaserte ordning. Innskuddsordningen har maks tillatte satser, dvs. 7% innskudd for lønn opp til 7,1 G og 25,1% innskudd for lønn mellom 7,1 og 12 G. Det er ikke innskudd for lønn over 12 G. Alle ansatte, inkludert ledende personer, har samme pensjonsbetingelser ut i fra beskrivelsen i avsnittet over. Gassco har ingen aktiv ordning med tidlig- eller førtidspensjon. *) For ansatte med ytelsesordning representerer beløpet endringen i DBO og for de øvrige med innskuddsordning betalt pensjonspremie. Endring i DBO er en kalkulatorisk verdi og reflekterer effekten av et ekstra års opptjening, levealder, diskonteringsrente og forventet fremtidig lønns- og G vekst. **) En ansatt har fortsatt rettighet fra tidligere tidligpensjonsordning.

Godtgjørelse til styret

Navn	År	Styreonorar*	Kompensasjonsutvalg	Samlede ytelser
Jan S Skogseth, styreleder	2022	445	10	455
	2021	430	10	440
Asgeir Tomasgard, styremedlem	2022	227	-	227
	2021	220	-	220
Brita Holstad, styremedlem	2022	227	-	227
	2021	220	-	220
Anne-Lene Midseim, styremedlem	2022	227	10	237
	2021	220	-	220
Tor R Skjærpe, styremedlem	2022	227	10	237
	2021	220	10	230
Lisbet Kallevik, styremedlem (ansattes representant)	2022	227	-	227
	2021	220	-	220
Vidar R Nilsen, styremedlem (ansattes representant)	2022	227	-	227
	2021	-	-	-
Toralf Bredahl, styremedlem (ansattes representant)	2022	227	-	227
	2021	220	-	220
Brynjar Aardal, styremedlem (ansattes representant)	2022	-	-	-
	2021	220	-	220

* Satser fastsatt av generalforsamlingen

6. Bonus/variabel lønn

Gasscos system for bonus/variabel lønn (heretter bonus) er likt for alle ansatte, inkludert ledende personer.

Styret i Gassco beslutter hvert år et sett med såkalte Key Performance Indicators (KPI), og resultatene som oppnås på disse danner grunnlaget for årets bonus til de ansatte.

KPIene er koplet mot Gasscos visjon, verdier og strategi og gjør med dette strategien om til håndfaste mål og resultater.

Tabellen under viser hvilke KPIer som dannet grunnlaget for bonus i 2021, og som ble utbetalt i 2022.

For hver KPI er det satt opp et mål. Hver enkelt KPI er også vektet, dvs. at det er bestemt hvor stor påvirkning den skal ha på bonusen. Samtidig er det angitt hvordan måloppnåelsen vil slå ut på bonusberegningen. Maksimal bonus som kan oppnås er 10% ved 100% måloppnåelse.

Generelt leverte Gassco gode resultater i et krevende år.

Hovedpunkter for det strategiske målet «sikrere og mer verdi»:

Selskapet hadde ikke tilfredsstillende HMS resultater. Det var seks kritiske hendelser på potensiale og en reel kritisk hendelse. Virkelige driftskostnader ekskludert strøm og avgifter ble 4% høyere enn budsjett.

Gassco leverte 113 GSm³ på leveransepunktene i 2021, en økning på 5.8% fra 2020. Det er tilrettelagt for bruk av ekstrakapasitet, og skiperne har benyttet 849.8 MSm³ av kapasiteten. Driftsmodus på Kårstø er justert for å optimalisere tørrgass-eksporten. Tilgjengeligheten på prosessanlegg, plattformer og gassterminaler har vært høyere enn målsetningen, nær 100%, med unntak av Kårstø som hadde en tilgjengelighet på 99.3%, marginalt under målet.

Hovedpunkter for det strategiske målet «skape framtidens infrastruktur»:

Aktivitetsnivået har vært høyt og Gassco har levert beslutningsunderlag med god kvalitet på avtalte prosjekter.

Hovedpunkter for det strategiske målet «redusere klimapåvirkning»:

Utslippene av CO₂ var lavere enn målet, og kvaliteten i beslutningsunderlaget på klimaprojektet på Kårstø (KELP) var i henhold til krav og forventning.

Hovedpunkter innen «mennesker og organisasjon»:

Både innen digitalisering og medarbeiderutvikling var leveransene i henhold til mål.

Ut ifra dette, som vist i tabellen nedenfor, hadde Gassco en total måloppnåelse på 82,5%.

Styret bestemmer den endelige bonusen, og godkjente en bonus på 8.25%

	Bonus fordeling	Bonus oppnåelse
Sikrere og mer verdi	60 %	47,5 %
Kritiske hendelser (frekvens)	10 %	
IT-sikkerhet, brukerbevissthet og robustgjøring av systemer iht. plan (%)	10 %	
Etterslep av vedlikehold på sikkerhetskritisk utstyr	5 %	
Totale driftskostnader, eksklusiv strøm og avgifter (MNOK)	10 %	
Gassco leveringsevne på slutt punkt (%)	15 %	
Kapasitetsadministrasjon, antall ugyldige beslutninger	5 %	
Ekstra kapasitetssalg (MSm ³)	10 %	
Skape framtidens infrastruktur	10 %	10 %
Strategiske prosjekter iht. plan (%)	10 %	
Redusere klimapåvirkningen	10 %	10 %
CO ₂ e-intensitet (kg/t)	5 %	
Kvalitet i beslutningsunderlag for Kårstø elektrifiseringsprosjekt (%)	5 %	
Mennesker og organisasjon	15 %	15 %
Digitalisering av utvalgte prosesser/oppgaver (%)	5 %	
Medarbeider- og utviklingssamtaler (%)	10 %	
Måloppnåelse		82,5 %
Bonus (Max 10% ved 100% måloppnåelse)		8,25 %

Tabellene under viser årlig endring i godtgjørelse for ledergruppen og styret i perioden 2017 til 2022. For samsvar og sammenlignbarhet er det kun oppgitt godtgjørelse for de årene de aktuelle personene hadde disse stillingene. Tallene for alle ansatte omfatter alle ansatte.

Navn		2022	2021	2020	2019	2018	2017	
Frode Leversund, Administrerende direktør (CEO)	Samlede ytelser	NOK 1 000	4 439	4 478	4 344	3 917	3 872	3 756
		% endring	-1 %	3 %	11 %	1 %	3 %	0 %
	Grunnlønn	NOK 1 000	3 750	3 475	3 377	3 310	3 200	3 105
		% endring	8 %	3 %	2 %	3 %	3 %	0 %
	Bonus	NOK 1 000	287	270	281	248	248	258
		% endring	6 %	-4 %	13 %	0 %	-4 %	0 %
Øystein Rossebø, Direktør forretningsutvikling og prosjekter	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 676	2 353	2 184	2 091	1 947	1 826
		% endring	14 %	8 %	4 %	7 %	7 %	0 %
	Grunnlønn	NOK 1 000	2 000	1 830	1 700	1 631	1 505	1 376
		% endring	9 %	8 %	4 %	8 %	9 %	0 %
	Bonus	NOK 1 000	151	136	117	116	110	110
		% endring	11 %	16 %	1 %	5 %	0 %	0 %
Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsdrift	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 613	2 304	2 187	1 952	1 888	1 773
		% endring	13 %	5 %	12 %	3 %	6 %	0 %
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 930	1 780	*1 680	1 493	1 444	1 326
		% endring	8 %	6 %	13 %	3 %	9 %	0 %
	Bonus	NOK 1 000	147	134	136	111	106	108
		% endring	9 %	-1 %	23 %	5 %	-2 %	0 %
Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 463	2 119	2 024	-	-	-
		% endring	16 %	5 %	-	-	-	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 800	1 610	1 530	-	-	-
		% endring	12 %	5 %	-	-	-	-
	Bonus	NOK 1 000	133	122	128	-	-	-
		% endring	9 %	-4 %	-	-	-	-
Randi Viksund, Direktør stab og støttetjenester	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 372	2 110	1 993	1 911	1 856	1 646
		% endring	12 %	6 %	4 %	3 %	13 %	0 %
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 700	1 590	1 490	1 448	*1 401	1 201
		% endring	7 %	7 %	3 %	3 %	17 %	0 %
	Bonus	NOK 1 000	131	119	123	108	108	99
		% endring	10 %	-3 %	14 %	0 %	9 %	0 %
Alvin Hansen, Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft	Samlede ytelser	NOK 1 000	3 756	4 016	-	-	-	-
		% endring	-6 %	-	-	-	-	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 840	1 766	-	-	-	-
		% endring	4 %	-	-	-	-	-
	Bonus	NOK 1 000	146	137	-	-	-	-
		% endring	6 %	-	-	-	-	-
Trine Lund, Direktør virksomhetsstyring	Samlede ytelser	NOK 1 000	4 830	3 928	1 460	2 531	2 893	-
		% endring	23 %	169 %	-42 %	-13 %	-	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 600	1 475	1 415	1 384	1 339	-
		% endring	8 %	4 %	2 %	3 %	0 %	-
	Bonus	NOK 1 000	122	113	118	103	104	-
		% endring	8 %	-4 %	15 %	-1 %	0 %	-

*= ny stilling.

Forklaringer til tabellen: Den høye lønnsøkningen fra 2021 til 2022 skyldes en ekstraordinær markedstilpasning, da lønnsanalyser og behovet for nyansettelser viste nødvendigheten av en slik tilpasning for å sikre Gassco sin konkurransekraft. Denne tilpasningen ble gjort på tvers av alle nøkkelposisjoner i bedriften.

Godtgjørelse til styret - faste honorarer*		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Styreleder	NOK 1 000	445	430	417	417	406	397
	% endring	3 %	3 %	0 %	3 %	2 %	-
Nestleder **	NOK 1 000	282	273	265	265	258	252
	% endring	3 %	3 %	0 %	3 %	2 %	-
Styremedlem	NOK 1 000	227	220	213	213	206	201
	% endring	3 %	3 %	0 %	3 %	2 %	-

* Satser fastsatt av generalforsamlingen ** Styret har ikke utnevnt nestleder i rapporteringsperioden

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Samlede ytelser	NOK 1 000	1 407	1 294	1 305	1 227	1 203	1 228
	% endring	9 %	-1 %	6 %	2 %	-2 %	0 %
Grunnlønn	NOK 1 000	914	888	914	859	850	840
	% endring	3 %	-3 %	6 %	1 %	1 %	0 %
Bonus	NOK 1 000	65	67	67	49	52	56
	% endring	-3 %	0 %	38 %	-6 %	-8 %	0 %
Antall ansatte		372	350	336	334	323	327

Bygnes, 27. mars 2023

Sign.
Jan Skogseth
Styreleder

Sign.
Asgeir Tomasgard
Styremedlem

Sign.
Tor Rasmus Skjærpe
Styremedlem

Sign.
Anne-Lene Midseim
Styremedlem

Sign.
Brita Holstad
Styremedlem

Sign.
Vidar R. Nilsen
Styremedlem*

Sign.
Toralf Bredahl
Styremedlem*

Sign.
Lisbet Kallevik
Styremedlem*

Sign.
Frode Leversund
Administrerende direktør

Ansattes representant*



Til generalforsamlingen i Gassco 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 Gassco ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten 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 lønnsrapport 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 lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene

PricewaterhouseCoopers AS, Kanalsletta 8, Postboks 8017, NO-4068 Stavanger
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Stavanger, 27. mars 2023
PricewaterhouseCoopers AS

Gunnar Slettebø
Statsautorisert revisor

