



Lederlønnsrapport

2023

1. Innledning

Gasscos retningslinjer for lederlønn er utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper. Det er tatt inn i selskapets vedtekter at denne bestemmelsen også skal gjelde for Gassco.

Det ble også besluttet å følge allmennaksjeloven § 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 Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 30.4.2021. Disse erstatter retningslinjene fra 13.2.2015.

Gasscos retningslinjer er utarbeidet av styret i Gassco og godkjent på Gasscos generalforsamling 09.06.2023.

2. Overordnet policy

Det overordnede formålet med Gasscos lønnspolitikk er å bidra til selskapets evne til langsiktig verdiskaping 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 koblet 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 seg, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft, og som gjør at Gassco er i stand til å utføre sitt oppdrag på en fullt ut tilfredsstillende og forsvarlig måte. Gasscos betingelser må være konkurransedyktige i det relevante markedet, men selskapet skal ikke være lønnsledende, og hensynet til moderasjon skal ivaretas.

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 de samme retningslinjene.

Med unntak av 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 ved fastsettelsen skilles det mellom styreleder, nestleder og øvrige styremedlemmer. Aksjonærvalgte og ansattvalgte ordinære styremedlemmer har samme godtgjørelse. Ansattrepresentantene har varamedlemmer som stiller ved fravær, og disse får en fast godtgjørelse per møte de deltar på.

4. Godtgjørelse til ledende personell

Som nevnt i kapittel 2 følger ledende personell, med unntak av administrerende direktør, samme lønnsystem som øvrige ansatte i selskapet.

Ledergruppen godtgjøres med grunnlønn og variabel lønn (bonus). I tillegg kommer pensjonsordning og andre lønnslementer.

Grunnlønn

Grunnlønnen utgjør hovedelementet i godtgjørelsen til ledende personell. Denne lønnen er i utgangspunktet basert på stillingens tyngde, og reguleres basert på posisjon, prestasjon, potensial og markedsnivå. 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. Det gjøres hvert år en sammenligning med stillinger på samme nivå for å sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Ved fastsettelse av den årlige reguleringen vektlegges også gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte i selskapet og hensynet til moderasjon. Administrerende direktørs grunnlønn vedtas av styret, mens grunnlønnen til annet ledende personell vedtas av administrerende direktør.

Pensjonsordning

Medlemmer av ledergruppen har enten tradisjonell ytelsespensjon eller en innskuddsordning, avhengig av alder. Gassco hadde en tradisjonell ytelsesordning frem til 1.1.2016. Da ble ytelsesordningen lukket, og 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, det vil si 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. Gassco har ingen aktiv ordning med tidlig- eller førtidspensjon.

Administrerende direktør har på grunn av alder ytelsesordning. Pensjonsgrunnlaget er begrenset oppad til 12 G.

Variabel lønn (bonus)

Bonusordningen i Gassco er utformet slik at alle i Gassco, inkludert ledelsen, kan oppnå den samme bonusen i prosent av grunnlønn. Ordningen skal bidra til at selskapets strategiske mål og nøkkelindikatorer blir nådd. Bonusen blir bestemt ut fra forhåndsdefinerte nøkkelindikatorer. Disse er godkjent av styret og tar utgangspunkt i selskapets strategiske mål. Resultatene som oppnås for nøkkelindikatorene, danner grunnlaget for bonusen.

Andre lønnelementer (fast tillegg og andre ytelser)

Personer som har en 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 per år. Administrerende direktør har ikke årlig overtidskompensasjon.

I tillegg mottar ledende personell naturalytelser, hovedsakelig i form av fri telekom og innberetning av personalforsikring.



I tabellen under vises lønn og andre godtgjørelser for årene 2022 og 2023 til medlemmene i Gasscos ledergruppe i 2023.

Godtgjørelse til ledergruppen

Navn	År	Grunn-lønn	Fast tillegg	Lønn	Andre ytelser	Bonus	Pensjon*)	Samlede ytelser	Andel av faste ytelser	Andel av variable ytelser
Frode Leversund, Administrerende direktør (CEO)	2023	3 964	-	3 964	51	277	601	4 894	94 %	6 %
	2022	3 750	-	3 750	53	338	349	4 490	92 %	8 %
Øystein Rossebø, Direktør forretnings- utvikling og prosjekter	2023	2 200	300	2 500	50	154	213	2 917	95 %	5 %
	2022	2 000	270	2 270	53	180	202	2 705	93 %	7 %
Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsdrift	2023	2 100	300	2 400	53	147	226	2 826	95 %	5 %
	2022	1 930	270	2 200	55	174	211	2 640	93 %	7 %
Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift	2023	1 950	300	2 250	58	137	216	2 661	95 %	5 %
	2022	1 800	270	2 070	56	162	204	2 492	93 %	7 %
Randi Viksund, Direktør stab og støttetjenester	2023	1 850	300	2 150	61	130	235	2 576	95 %	5 %
	2022	1 700	270	1 970	51	153	220	2 394	94 %	6 %
Alvin Hansen, Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft	2023	1 945	300	2 245	50	136	1 540	3 972	97 %	3 %
	2022	1 840	270	2 110	54	166	1 446	3 776	96 %	4 %
Trine Lund **), Direktør virksomhetsstyring	2023	1 735	300	2 035	52	121	1 628	3 836	97 %	3 %
	2022	1 600	270	1 870	52	144	2 786	4 852	97 %	3 %

*) For ansatte med ytelsesordning representerer beløpet endringen i DBO, og for de med innskuddsordning representerer det 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.

***) Én ansatt har fortsatt rettighet fra tidligere tidligpensjonsordning.

Godtgjørelse til styret

Navn	År	Styrehonorar	Kompensasjonsutvalg	Samlede ytelser
Jan S Skogseth, styreleder	2023	455	10	465
	2022	445	10	455
Asgeir Tomasgard, styremedlem	2023	232	-	232
	2022	227	-	227
Brita Holstad, styremedlem	2023	232	-	232
	2022	227	-	227
Anne-Lene Midseim, styremedlem	2023	232	10	242
	2022	227	10	237
Tor R Skjærpe, styremedlem	2023	232	10	242
	2022	227	10	237
Lisbet Kallevik, styremedlem (ansattes representant)	2023	232	-	232
	2022	227	-	227
Vidar R Nilsen, styremedlem (ansattes representant)	2023	232	-	232
	2022	227	-	227
Toralf Bredahl, styremedlem (ansattes representant)	2023	232	-	232
	2022	227	-	227

Satser fastsatt av generalforsamlingen

5. 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 nøkkelindikatorer (KPI-er), og resultatene som oppnås på disse, danner grunnlaget for årets bonus til de ansatte.

KPI-ene er koblet mot Gasscos visjon, verdier og strategi og gjør med dette strategien om til håndfaste mål og resultater.

Tabellen under viser hvilke KPI-er som danner grunnlaget for bonus i 2023.

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 % av grunnlønn ved 100 % måloppnåelse.

Generelt leverte Gassco gode resultater i et krevende år.

Hovedpunkter for det strategiske målet «sikker, pålitelig og effektiv»:

Gassco har hatt 9 kritiske hendelser i 2023. Én hendelse førte til en reell produksjonskonsekvens. To av de kritiske hendelsene var kritiske tilstander som ble oppdaget på sikkerhetssystemene. Gassco har hatt 42 personskader i 2023. HMS-resultatene var ikke tilfredsstillende, og tiltak er iverksatt for å snu den negative trenden.

Gassco har oppnådd målene innen IT-sikring. Denne indikatoren måler hvor årvåke de ansatte er (med hensyn til phishing og stjeling av passord), og i hvilken grad sårbarheter i datasystemene blir lukket innenfor gitte tidsfrister.

Virkelige driftskostnader ekskl. strøm og avgifter ble 11 MNOK lavere enn budsjett.

Den totale leveransetilgjengeligheten var på 98,53 prosent, mot mål 99,34 prosent. Reduksjonen skyldes i hovedsak utfordringene som oppstod på Nyhamna under vedlikeholdsstansen. Ser man bort fra juni og juli, ligger leveransetilgjengeligheten i gjennomsnitt på 99,90 prosent. Tilgjengeligheten på prosessanlegg, plattformen og gassterminaler har vært høyere enn målsettingen, nær 100 prosent, med unntak av Nyhamna, som hadde en tilgjengelighet på 87,4 prosent.

Gassco har bidratt til å maksimere verdiskapingen fra norsk kontinentalsokkel i 2023 ved finjustering av hele transportnettverket. Det er tilrettelagt for bruk av ekstrakapasitet, og skiperne har benyttet 5415 MSm³ av kapasiteten. Dette gir en betydelig merverdi for skiperne. Driftsmodus på Kårstø er justert for å optimalisere tørrgasseksporten mesteparten av året. Dette har resultert i økte inntekter for skiperne og reduserte CO₂-utslipp på Kårstø.

Hovedpunkter for det strategiske målet «skape framtidens infrastruktur»:

Gassco har på vegne av norske myndigheter ledet mulighetsstudiene knyttet til den norske delen av det tysk-norske energisamarbeidet på hydrogen og CO₂-transport. Som del av dette arbeidet ble det utgitt en felles tysk-norsk mulighetsstudie om en hydrogenverdikjede. Denne viser at det, gitt en rekke forutsetninger, er teknisk mulig å etablere en verdikjede for transport av hydrogen fra Norge til Tyskland. Videre har Gassco sammen med industrien initiert en mulighetsstudie for CO₂-transport fra lokasjoner i Europa til lagring på norsk kontinentalsokkel. Rapporten vil bli ferdigstilt i første kvartal 2024.

Gassco har i 2023 gjort en oppdatert vurdering av alternativer for gasstransport fra Barentshavet Sør. Vurderingen viser at etablering av en gassrørledning fra Barentshavet framstår som den beste områdeløsningen og som et grunnlag for videre dialog med relevante selskaper om videre prosess og utvikling av Barentshavet.

Hovedpunkter for det strategiske målet «redusere klimapåvirkning»:

Gassco har initiert studier for å redusere CO₂-utslippet på Kårstø. Studiene omfatter ulike operasjonelle tiltak og ulike løsninger for ytterligere elektrifisering av anlegget, samt et CO₂-fangstanlegg basert på membranteknologi med transport og deponering. KREm elektrifiseringsstudien har levert beslutningsunderlag i henhold til plan og KPI. Målsettingen for 2024 er å få på plass et godt bilde av hvilke tiltak som gir best effekt, og som det er grunnlag for å ta videre til gjennomføring.

Hovedpunkter innen «mennesker og organisasjon»:

Gassco har gjennomført medarbeidersamtaler og tett-på-samtaler i henhold til plan. Det er utarbeidet en bemanningsstrategi og bemanningsprinsipper, og disse er implementert. Det er etablert en pulsundersøkelse på arbeidsmiljø. Denne er gjennomført én gang, med gode resultater sammenlignet med andre bedrifter. Undersøkelsen vil bli gjennomført tre ganger i 2024, og behovet for tiltak vil bli vurdert.

Tabellen nedenfor viser at Gassco hadde en matematisk måloppnåelse på 70 prosent.

	Resultat	Mål	Bonus fordeling	Bonus oppnåelse
Sikker, pålitelig og effektiv			65 %	35 %
Kritiske hendelser (frekvens)	1.4	0	10 %	0 %
IT-sikkerhet, brukerbevissthet og robustgjøring av systemer iht. plan (%)	100	100	15 %	15 %
Totale driftskostnader, eksklusiv strøm og avgifter (MNOK)	7223	7234	10 %	10 %
Gassco leveringsevne på sluttspunkt (%)	98.53	99.34	20 %	0 %
Ekstra kapasitetssalg (MSm ³)	5215	3094	10 %	10 %
Skape framtidens infrastruktur			20 %	20 %
Tysk-norsk energisamarbeid (fremdrift i %)	100	100	10 %	10 %
Modne effektive og helhetlige transportløsninger for Barentshavet-Sør (fremdrift i %)	100	100	10 %	10 %
Redusere klimapåvirkningen			10 %	10 %
Kvalitet i beslutningsunderlag for Kårstø elektrifiseringsprosjekt (%)	100	100	10 %	10 %
Mennesker, kompetanse og organisasjon			5 %	5 %
Medarbeider- og utviklingsamtaler, bemanningsstrategi/prinsipper og pulsundersøkelse arbeidsmiljø (%)	93	100	5 %	5 %
Måloppnåelse				70 %
Bonus (Max 10 % ved 100 % måloppnåelse)				7.0 %

Styret gjorde i tillegg en totalevaluering av resultatene som ikke er reflektert i nøkkelindikatorene.

Aktivitetsnivå i selskapet har vært svært høyt. Gassco har levert beslutningsunderlag med god kvalitet for et høyt antall prosjekter og studier. Gassco har også, sammen med brukere og eiere av systemet, gjennomført studier og prosjekter med sikte på å øke kapasiteten til landanleggene på Kollsnes, Kårstø og Nyhamna. Eksempler på studier er tilrettelegging for økt utnyttelse av Kvitebjørn gassrørledning til Kollsnes, økt kapasitet på Kollsnes-anlegget, og tilrettelegging for transport av økte volum fra Kollsnes igjennom tørrgassnettverket til markedet i Europa.

Hendelsen med forlenget revisjonsstans på Nyhamna slo ut både på KPI for kritiske hendelser og leveransetilgjengelighet. Gassco leverte 109,1 BCM (1207 TWh) naturgass via rørtransportnettet fra norsk sokkel til Europa i 2023. I desember ble det satt leveranserekord med hele 11,1 BCM (121,7 TWh) på én måned. Dette er den største mengden naturgass som noensinne har blitt transportert på én enkelt måned fra norsk sokkel til Europa. Leveransetilgjengeligheten har i 10 av 12 måneder vært høyere enn målet, herunder i de månedene da Europas behov for gass er høyest, og da det er krevende værforhold (november og desember). Styret besluttet at bonusen for 2023 skulle være 7 prosent.

6. Lønnsutvikling

Tabellene under viser årlig endring i godtgjørelse for ledergruppen og styret i perioden fra 2018 til 2023. For samsvar og sammenlignbarhet er det kun oppgitt godtgjørelse for de årene de aktuelle personene hadde disse stillingene. Til sammenligning er det også tatt med en tabell som viser lønnsutviklingen for øvrige ansatte, det vil si alle ansatte unntatt ledergruppen.

Som det framgår av tabellen over godtgjørelse til ledergruppen, hadde medlemmene av ledergruppen en noe høyere lønnsvekst i 2023 enn i foregående år. Denne markedstilpasningen ble gjort for å sikre at Gassco fortsatt har konkurransedyktige betingelser. Dette ble gjort for alle nøkkelposisjoner i bedriften og ble gjennomført etter at de årlige lønnsanalysene og erfaringer i forbindelse med nyansettelser hadde vist at det var behov for en justering. Ledergruppen hadde likevel en lavere prosentvis vekst enn øvrige ansatte i 2023.

Hensynet til moderasjon er ivarett selv om Gassco har hatt to år med relativt store lønnsøkninger for flere kategorier ansatte. Selskapet har ikke blitt lønnsledende, men har kommet litt nærmere median for noen få lønnsgrupper. Dette gjelder også for ledende personell.

Tabellene under viser årlig endring i godtgjørelse for ledergruppen og styret i perioden 2018 til 2023. 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 med unntak av ledergruppen.

Navn		2023	2022	2021	2020	2019	2018	
Frode Leversund, Administrerende direktør (CEO)	Samlede ytelser	NOK 1 000	4 894	4 490	4 495	4 333	3 950	3 872
		% endring	9 %	0 %	4 %	10 %	2 %	
	Grunnlønn	NOK 1 000	3 964	3 750	3 475	3 377	3 310	3 200
		% endring	6 %	8 %	3 %	2 %	3 %	
	Bonus	NOK 1 000	277	338	287	270	281	248
		% endring	-18 %	18 %	6 %	-4 %	13 %	
Øystein Rossebø, Direktør forretnings- utvikling og prosjekter	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 917	2 705	2 368	2 203	2 092	1 953
		% endring	8 %	14 %	7 %	5 %	7 %	
	Grunnlønn	NOK 1 000	2 200	2 000	1 830	1 700	1 631	1 505
		% endring	10 %	9 %	8 %	4 %	8 %	
	Bonus	NOK 1 000	154	180	151	136	117	116
		% endring	-14 %	19 %	11 %	16 %	1 %	0 %
Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsdrift	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 826	2 640	2 317	2 185	1 977	1 893
		% endring	7 %	14 %	6 %	11 %	4 %	
	Grunnlønn	NOK 1 000	2 100	1 930	1 780	1 680*	1 493	1 444
		% endring	9 %	8 %	6 %	13 %	3 %	
	Bonus	NOK 1 000	147	174	147	134	136	111
		% endring	-16 %	18 %	9 %	-1 %	23 %	
Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 661	2 492	2 130	2 018	-	-
		% endring	7 %	17 %	-	-	-	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 950	1 800	1 610	1 530	-	-
		% endring	8 %	12 %	-	-	-	-
	Bonus	NOK 1 000	137	162	133	122	-	-
		% endring	-16 %	22 %	-	-	-	-
Randi Viksund, Direktør stab og støttetjenester	Samlede ytelser	NOK 1 000	2 576	2 394	2 122	1 989	1 926	1 856
		% endring	8 %	13 %	7 %	3 %	4 %	
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 850	1 700	1 590	1 490	1 448	1 401
		% endring	9 %	7 %	7 %	3 %	3 %	
	Bonus	NOK 1 000	130	153	131	119	123	108
		% endring	-15 %	17 %	10 %	-3 %	14 %	
Alvin Hansen, Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft	Samlede ytelser	NOK 1 000	3 972	3 776	4 025	-	-	-
		% endring	5 %	-6 %	-	-	-	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 945	1 840	1 766	-	-	-
		% endring	6 %	4 %	-	-	-	-
	Bonus	NOK 1 000	136	166	146	-	-	-
		% endring	-18 %	14 %	-	-	-	-
Trine Lund, Direktør virksomhetsstyring	Samlede ytelser	NOK 1 000	3 836	4 852	3 936	1 455	2 546	2 892
		% endring	-21 %	23 %	171 %	-43 %	-12 %	-
	Grunnlønn	NOK 1 000	1 735	1 600	1 475	1 415	1 384	1 339
		% endring	8 %	8 %	4 %	2 %	3 %	-
	Bonus	NOK 1 000	121	144	122	113	118	103
		% endring	-16 %	18 %	8 %	-4 %	15 %	-

*= ny stilling.

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Samlede ytelser	NOK 1 000	1 539	1 406	1 293	1 313	1 225	1 202
	% endring	9 %	9 %	-1 %	7 %	2 %	
Grunnlønn	NOK 1 000	1 029	914	888	914	859	850
	% endring	13 %	3 %	-3 %	6 %	1 %	
Bonus	NOK 1 000	91	64	66	67	48	52
	% endring	41 %	-4 %	-1 %	38 %	-7 %	
Antall ansatte		386	372	350	336	334	323

Godtgjørelse til styret - fast honorar:		2023	2022	2021	2020	2019	2018
Styreleder	NOK 1 000	455	445	430	417	417	406
	% endring	2 %	3 %	3 %	0 %	3 %	
Nestleder	NOK 1 000	288	282	273	265	265	258
	% endring	3 %	3 %	3 %	0 %	3 %	
Styremedlem	NOK 1 000	232	227	220	213	213	206
	% endring	2 %	3 %	3 %	0 %	3 %	

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

Bygnes, 21. mars 2024

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 2023, 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 som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Stavanger, 21. mars 2024

PricewaterhouseCoopers AS

Gunnar Slettebø
Statsautorisert revisor

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

