



# Lederlønnsrapport

---

2024

## 1. Innledning

Denne lederlønnsrapporten er utarbeidet på vegne av styret i Gassco og inneholder opplysninger om kompensasjon til ledende personell i Gassco for 2024. Lederlønnsrapporten er utarbeidet i samsvar med Allmennaksjeloven § 6-16b.

Formålet med rapporten er å gi en oversikt over godtgjørelser til styret og ledelsen i Gassco.

Gasscos retningslinjer for lederlønn er i samsvar med Allmennaksjeloven § 6-16a og statens retningslinjer for lederlønn. Gasscos retningslinjer ble godkjent på generalforsamling i 2023. Retningslinjene finnes tilgjengelig her: [gassco.eu](https://gassco.eu)

Generalforsamlingen fastsetter styrets godtgjørelse, mens styret fastsetter administrerende direktørs godtgjørelse. Kompensasjonskomiteen bidrar som saksforberedende organ for styret. Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til øvrig ledelse i selskapet i samsvar med mandatet gitt av styret og Gasscos retningslinjer for lederlønn.

I 2024 bestod ledergruppen av syv personer, inkludert administrerende direktør. Styret bestod av åtte personer, hvorav fem er aksjonærvalgte og tre er valgt blant de ansatte. Etter generalforsamlingen i 2024 gikk Brita Holstad, Tor R. Skjærpe, Lisbet Kallevik (ansattrepresentant) og Toralf Bredahl (ansattrepresentant) ut av styret. Følgende kom inn i styret: Bente Nyland, Karl Petter Løken, Siv Jane Hettervik (ansattrepresentant) og Agnes S. Gjertsen (ansattrepresentant).

## 2. Overordnede retningslinjer for lederlønn

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 med sammenlignbare selskaper 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 lønnsordning for ledende personer og øvrige ansatte. Lønnsnivået og andre godtgjørelser tar utgangspunkt i stillingens ansvar, kompleksitet, og uavhengighet. En felles lønnsordning 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. Det har ikke blitt gjort noen unntak fra retningslinjene for 2024.

## 3. Beslutningsprosess

Styret har opprettet et eget kompensasjonsutvalg med mandat til å utarbeide forslag og anbefalinger til styret når det gjelder kompensasjonsspørsmål, herunder:

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

Fra juni 2024 til 31 desember 2024 bestod utvalget av styreleder Jan Skogseth og styremedlemmene Anne-Lene Midseim og Karl-Petter Løken. Fra 1 januar 2024 til juni bestod utvalget av styreleder Jan Skogseth og styremedlemmene Anne-Lene Midseim og Tor Rasmus Skjærpe. Administrerende direktør deltar i kompensasjonsutvalgets møter, med unntak av når administrerende direktørs kompensasjon vurderes. Personalsjef har rollen som sekretær for utvalget.

Utvalget hadde to møter i 2024. Utvalgets arbeid har satt søkelys på utarbeidelse av lederlønnsrapport, etterlevelse av relevante styrende dokumenter for godtgjørelse til ledende personer, etablering av måltavle for variabel lønn, regulering av administrerende direktørs lønn, samt status for selskapets organisasjonsarbeid.

4. Godtgjørelse til ledende personell

Som nevnt i kapittel 2 følger ledende personell, med unntak av administrerende direktør, samme lønnsordning som øvrige ansatte i selskapet. Administrerende direktør mottar ikke en fast, årlig overtidskompensasjon.

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

I tabellene under vises lønn og andre godtgjørelser for årene 2023 og 2024 til medlemmene i Gasscos ledergruppe i 2024.

| Navn                                                         | År   | Grunnlønn pr. 31.12 | Grunnlønn, opptjent | Fast tillegg | Lønn, opptjent | Andre ytelser | Bonus | Pensjonsrettigheter*) | Samlede ytelser | Andel av faste ytelser | Andel av variable ytelser |
|--------------------------------------------------------------|------|---------------------|---------------------|--------------|----------------|---------------|-------|-----------------------|-----------------|------------------------|---------------------------|
| Frode Leversund, Administrerende direktør (CEO)              | 2024 | 4 186               | 4 219               | -            | 4 309          | 51            | 377   | 387                   | 5 033           | 93 %                   | 7 %                       |
|                                                              | 2023 | 3 964               | 4 093               | -            | 4 093          | 63            | 277   | 601                   | 5 035           | 94 %                   | 6 %                       |
| Øystein Rossebø, Direktør forretningsutvikling og prosjekter | 2024 | 2 324               | 2 380               | 309          | 2 688          | 55            | 209   | 247                   | 3 200           | 93 %                   | 7 %                       |
|                                                              | 2023 | 2 200               | 2 219               | 300          | 2 519          | 65            | 154   | 213                   | 2 950           | 95 %                   | 5 %                       |
| Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsdrift                    | 2024 | 2 218               | 2 256               | 309          | 2 565          | 60            | 200   | 263                   | 3 087           | 94 %                   | 6 %                       |
|                                                              | 2023 | 2 100               | 2 135               | 300          | 2 435          | 64            | 147   | 226                   | 2 872           | 95 %                   | 5 %                       |
| Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift                     | 2024 | 2 060               | 2 129               | 309          | 2 438          | 58            | 185   | 251                   | 2 932           | 94 %                   | 6 %                       |
|                                                              | 2023 | 1 950               | 1 988               | 300          | 2 288          | 58            | 137   | 216                   | 2 699           | 95 %                   | 5 %                       |
| Randi Viksund, Direktør stab og støttetjenester              | 2024 | 1 954               | 1 999               | 309          | 2 307          | 61            | 176   | 274                   | 2 818           | 94 %                   | 6 %                       |
|                                                              | 2023 | 1 850               | 1 961               | 300          | 2 261          | 67            | 130   | 235                   | 2 693           | 95 %                   | 5 %                       |
| Alvin Hansen, Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft       | 2024 | 2 054               | 2 146               | 256          | 2 402          | 27            | 154   | 210                   | 2 794           | 94 %                   | 6 %                       |
|                                                              | 2023 | 1 945               | 2 051               | 300          | 2 351          | 58            | 136   | 1 540                 | 4 085           | 97 %                   | 3 %                       |
| Jens Eldøy **), Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft     | 2024 | 2 350               | 2 350               | -            | 2 350          | -             | 212   | 728                   | 3 290           | 94 %                   | 6 %                       |
|                                                              | 2023 |                     |                     |              |                |               |       |                       |                 |                        |                           |
| Trine Lund **), Direktør virksomhetsstyring                  | 2024 | 1 833               | 1 969               | 309          | 2 277          | 55            | 165   | -521                  | 1 977           | 92 %                   | 8 %                       |
|                                                              | 2023 | 1 735               | 1 817               | 300          | 2 117          | 52            | 121   | 1 628                 | 3 918           | 97 %                   | 3 %                       |

\*) For ansatte med ytelsesordning representerer beløpet endring i DBO, og for de med innskuddsordning representerer de betalt pensjonspremie. Endring i DBO er en kalkulatorisk verdi og reflekterer effekten av ekstra års opptjening, levealder, diskonteringsrente og forventet fremtidig lønns- og G vekst.

\*\*) Én ansatt har fortsatt rettigheter fra tidligere tidligpensjonsordning.

\*\*\*) Jens Eldøy erstattet Alvin Hansen i ledergruppen 01.09.2024.

For 2024 og 2023 presenteres periodiserte tall for opptjent grunnlønn, tidligere år er det kontraktfestet lønn pr 31.12 som er presentert som grunnlønn.

#### 4.1 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.

#### 4.2 Pensjonsordning

Gassco har en innskuddsbasert pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon. Selskapet 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 ytelsesordning. Pensjonsgrunnlaget til administrerende direktør er begrenset oppad til 12 G.

#### 4.3 Variabel lønn (bonus)

Gassco har en ordning for variabel lønn for å fremme oppnåelse av selskapets strategi og mål. Gasscos system for variabel lønn (heretter bonus) er lik for alle ansatte, inkludert ledende personell.

Bonusordningen i Gassco er utformet slik at alle i Gassco, inkludert ledelsen, kan oppnå den samme bonusen i prosent av grunnlønn. Maksimal bonus som kan oppnås, er 10 % av grunnlønn ved 100 % måloppnåelse. Ordningen skal bidra til at selskapets strategi og nøkkelindikatorer blir nådd. Bonusen blir bestemt ut fra forhåndsdefinerte nøkkelindikatorer.

Styret i Gassco beslutter hvert år et sett med såkalte nøkkelindikatorer (KPI-er). Hver indikator blir tillagt vekt. Resultatene som oppnås på indikatorene danner sammen med vektingen grunnlaget for årets bonus til alle ansatte. Målene tar utgangspunkt i Gasscos visjon, verdier og strategi og gir uttrykk for nøkkelleveranser som skal bidra til å fremme selskapets strategi.

Gasscos strategi er fastsatt/utarbeidet med utgangspunkt i statens mål som eier av selskapet (Fotnote: Meld. St. 6 (2022-23) Et grønnere og mer aktivt eierskap): «Statens mål som eier er effektiv drift og helhetlig videreutvikling av gasstransportsystemet på norsk kontinentalsokkel.»

Styret fastsetter variabel lønn i henhold til vurdert måloppnåelse av de forhåndsdefinerte nøkkelindikatorene innenfor rammen av maksimalt 10 prosent av grunnlønn.

#### 4.4 Andre lønnselementer (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 personalforsikringer og ansattlån. Alle ansatte kan låne inntil kr 600.000 rentefritt.

#### 4.5 Opphør av ansettelsesforhold

Administrerende direktør har i henhold til ansettelsesavtalen en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder samt 6 måneder etterlønn under visse omstendigheter. Øvrig ledelse har en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

#### 5. Bonus 2024

Gassco har levert gode resultater i et år med et høyt aktivitetsnivå. Gassco har opprettholdt en høy og stabil leveranseevne med et høyt volum. Gassco har videre 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.

Tabellen under viser hvilke KPI-er som dannet grunnlaget for bonus i 2024 for alle ansatte, inklusive ledende ansatte.

Faktisk måloppnåelse for hver av KPI-ene og omtale fremkommer i selskapets årsrapport for 2024. For hver KPI er det ved målfastsettelse definert et forventet målnivå samt en toleransegrense for avvik godkjent av styret. Ved vurdering av faktisk måloppnåelse benyttes et trafikklyssystem: grønn indikerer at målet er oppnådd innenfor definert toleransegrense og bonus utløses for den aktuelle KPI-en.

|                                                                                                              | Bonus<br>fordeling | Resultat | Mål     | Mål-<br>oppnåelse | Bonus<br>oppnåelse |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|---------|-------------------|--------------------|
| Sikker, pålitelig og effektiv                                                                                |                    |          |         |                   |                    |
| Kritiske hendelser (frekvens)                                                                                | 10 %               | 7        | 0       | <div></div>       | 0 %                |
| IT-sikkerhet, brukerbevissthet og robustgjøring av systemer iht. plan (%)                                    | 10 %               | 100      | 100     | <div></div>       | 10 %               |
| Totale driftskostnader, eksklusiv strøm og avgifter (MNOK)                                                   | 10 %               | 8,105    | 7,818   | <div></div>       | 10 %               |
| Gassco leveringsevne på sluttpunkt (%)                                                                       | 20 %               | 99.40    | 99,24   | <div></div>       | 20 %               |
| Ekstra kapasitetssalg (MSm³)                                                                                 | 10 %               | 3,867.5  | 3,051.5 | <div></div>       | 10 %               |
| Skape framtidens infrastruktur                                                                               |                    |          |         |                   |                    |
| Kvalitet i beslutningsgrunnlaget for en potensiell utvikling av en storstilt hydrogenverdikjede (%)          | 10 %               | 100 %    | 100 %   | <div></div>       | 10 %               |
| Kvalitet i beslutningsgrunnlaget for en potensiell utvikling av en storstilt CO2 transport verdikjede (%)    | 10 %               | 100 %    | 100 %   | <div></div>       | 10 %               |
| Redusere klimapåvirkningen                                                                                   |                    |          |         |                   |                    |
| Kårstø reduksjon i utslipp (elektrifisering og MCRP inkl. CCS) (%)                                           | 10 %               | 100 %    | 100 %   | <div></div>       | 10 %               |
| Mennesker, kompetanse og organisasjon                                                                        |                    |          |         |                   |                    |
| Medarbeider- og utviklingssamtaler, timeføring innenfor angitte frister og pulsundersøkelse arbeidsmiljø (%) | 10 %               | 96,18 %  | 100 %   | <div></div>       | 10 %               |
| Måloppnåelse                                                                                                 |                    |          |         |                   | 90 %               |
| Bonus (Max 10 % ved 100 % måloppnåelse)                                                                      |                    |          |         |                   | 9 %                |

Tabellen ovenfor viser at Gassco hadde en måloppnåelse på 90 prosent for 2024.

6. Lønnsutvikling

Tabellene under viser årlig endring i godtgjørelse for ledergruppen og styret i perioden fra 2019 til 2024. 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 tabell «Godtgjørelse til ledergruppen» over ytelser til ledergruppen, hadde medlemmene av ledergruppen en lønnsvekst (grunnlønn) på 5,6% i 2024. Dette er på samme nivå som øvrige ansatte på Gasscos hovedkontor i Norge, som igjen er i tråd med det fremforhandlede lønnsoppgjøret for 2024. Vurderingene er basert på en prosentvis sammenligning. Lik kronebaserte tillegg ville medført at Gassco ikke vil være i stand til å tiltrekke seg nødvendig kompetanse på dette nivået.

Tabell «Gjennomsnittlige godtgjørelser til ansatte», viser godtgjørelse som omfatter både hovedkontoret og terminalene i Tyskland, Belgia, Frankrike og England. Her ser vi at samlede ytelser økte med 3% og grunnlønnen med 4%, altså noe lavere enn de 5,6% som lederlønningene har økt med. Tallene for alle ansatte er på et overordnet nivå og vi ser at de historisk varierer mellom -3% og +13%. Det er mange forhold som spiller inn på størrelsen til disse tallene. Antall nyansatte, når på året disse ble ansatt og hvilken alderssammensetning de hadde, antall deltidsansatte og forskjeller i lønnsutvikling på de ulike lokasjonene er bare noen av de faktorene som kan spille inn.

Våre årlige sammenligninger av lønn og andre goder viser at selskapet ikke er lønnsledende hverken for ledende personell eller for øvrige ansatte. Hensynet til moderasjon er derfor godt ivaretatt for ledergruppen.

Tallene i tabell «Godtgjørelse til ledergruppen» inneholder tall basert på opptjente rettigheter for de aktuelle årene med unntak av grunnlønn som er avtalt lønn pr 31.12.



| Navn                                                                 |                   |           | 2024    | 2023    | 2022   | 2021    | 2020    | 2019    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|
| Frode Leversund,<br>Administrerende direktør<br>(CEO)                | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 5 033   | 5 035   | 4 490  | 4 495   | 4 333   | 3 950   |
|                                                                      |                   | % endring | 0,0 %   | 12,1 %  | -0,1 % | 3,7 %   | 9,7 %   | 2,0 %   |
|                                                                      | Grunnlønn (31.12) | NOK 1 000 | 4 186   | 3 964   | 3 750  | 3 475   | 3 377   | 3 310   |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 5,7 %   | 7,9 %  | 2,9 %   | 2,0 %   | 3,4 %   |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 377     | 277     | 338    | 287     | 270     | 281     |
|                                                                      |                   | % endring | 36,0 %  | -18,0 % | 17,8 % | 6,2 %   | -3,9 %  | 13,3 %  |
| Øystein Rossebø,<br>Direktør forretnings-<br>utvikling og prosjekter | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 3 200   | 2 950   | 2 705  | 2 368   | 2 203   | 2 092   |
|                                                                      |                   | % endring | 8,5 %   | 9,1 %   | 14,2 % | 7,5 %   | 5,3 %   | 7,1 %   |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 2 324   | 2 200   | 2 000  | 1 830   | 1 700   | 1 631   |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 10,0 %  | 9,3 %  | 7,6 %   | 4,2 %   | 8,4 %   |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 209     | 154     | 180    | 151     | 136     | 117     |
|                                                                      |                   | % endring | 35,8 %  | -14,4 % | 19,2 % | 11,0 %  | 16,2 %  | 0,9 %   |
| Kristin Kinn Kaste,<br>Direktør anleggsdrift                         | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 3 087   | 2 872   | 2 640  | 2 317   | 2 185   | 1 977   |
|                                                                      |                   | % endring | 7,5 %   | 8,8 %   | 14,0 % | 6,0 %   | 10,5 %  | 4,4 %   |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 2 218   | 2 100   | 1 930  | 1 780   | 1 680   | 1 493   |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 8,8 %   | 8,4 %  | 6,0 %   | 12,5 %  | 3,4 %   |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 200     | 147     | 174    | 147     | 134     | 136     |
|                                                                      |                   | % endring | 35,8 %  | -15,5 % | 18,4 % | 9,4 %   | -1,2 %  | 22,5 %  |
| Alfred Skår Hansen,<br>Direktør systemdrift                          | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 2 932   | 2 699   | 2 492  | 2 130   | 2 018   | -       |
|                                                                      |                   | % endring | 8,7 %   | 8,3 %   | 17,0 % | -       | -       | -       |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 2 060   | 1 950   | 1 800  | 1 610   | 1 530   | -       |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 8,3 %   | 11,8 % | -       | -       | -       |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 185     | 137     | 162    | 133     | 122     | -       |
|                                                                      |                   | % endring | 35,3 %  | -15,4 % | 21,8 % | -       | -       | -       |
| Randi Viksund,<br>Direktør stab og<br>støttetjenester                | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 2 818   | 2 693   | 2 394  | 2 122   | 1 989   | 1 926   |
|                                                                      |                   | % endring | 4,6 %   | 12,5 %  | 12,8 % | 6,7 %   | 3,3 %   | 3,8 %   |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 1 954   | 1 850   | 1 700  | 1 590   | 1 490   | 1 448   |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 8,8 %   | 6,9 %  | 6,7 %   | 2,9 %   | 3,4 %   |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 176     | 130     | 153    | 131     | 119     | 123     |
|                                                                      |                   | % endring | 35,3 %  | -15,0 % | 16,8 % | 9,9 %   | -3,1 %  | 13,9 %  |
| Alvin Hansen,<br>Direktør sikkerhet,<br>sikring og bærekraft         | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 2 794   | 4 085   | 3 776  | 4 025   | -       | -       |
|                                                                      |                   | % endring | -31,6 % | 8,2 %   | -6,2 % | -       | -       | -       |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 2 054   | 1 945   | 1 840  | 1 766   | -       | -       |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 5,7 %   | 4,2 %  | -       | -       | -       |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 154     | 136     | 166    | 146     | -       | -       |
|                                                                      |                   | % endring | 13,3 %  | -18,1 % | 13,7 % | -       | -       | -       |
| Jens Eldøy,<br>Direktør sikkerhet,<br>sikring og bærekraft           | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 3 290   |         |        |         |         |         |
|                                                                      |                   | % endring |         |         |        |         |         |         |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 2 350   |         |        |         |         |         |
|                                                                      |                   | % endring |         |         |        |         |         |         |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 212     |         |        |         |         |         |
|                                                                      |                   | % endring |         |         |        |         |         |         |
| Trine Lund,<br>Direktør<br>virksomhetsstyring                        | Samlede ytelser   | NOK 1 000 | 1 977   | 3 918   | 4 852  | 3 936   | 1 455   | 2 546   |
|                                                                      |                   | % endring | -49,5 % | -19,3 % | 23,3 % | 170,6 % | -42,8 % | -12,0 % |
|                                                                      | Grunnlønn         | NOK 1 000 | 1 833   | 1 735   | 1 600  | 1 475   | 1 415   | 1 384   |
|                                                                      |                   | % endring | 5,6 %   | 8,4 %   | 8,5 %  | 4,2 %   | 2,2 %   | 3,4 %   |
|                                                                      | Bonus             | NOK 1 000 | 165     | 121     | 144    | 122     | 113     | 118     |
|                                                                      |                   | % endring | 36,3 %  | -16,0 % | 18,0 % | 7,8 %   | -4,1 %  | 14,6 %  |

| Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte |           | 2024   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|------------------------------------------|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Samlede ytelser                          | NOK 1 000 | 1 591  | 1 539 | 1 406 | 1 293 | 1 313 | 1 225 |
|                                          | % endring | 3,4 %  | 9 %   | 9 %   | -1 %  | 7 %   | 2 %   |
| Grunnlønn                                | NOK 1 000 | 1 068  | 1 029 | 914   | 888   | 914   | 859   |
|                                          | % endring | 4 %    | 13 %  | 3 %   | -3 %  | 6 %   | 1 %   |
| Bonus                                    | NOK 1 000 | 84     | 91    | 64    | 66    | 67    | 48    |
|                                          | % endring | -7,5 % | 41 %  | -4 %  | -1 %  | 38 %  | -7 %  |
| Antall ansatte                           |           | 418    | 386   | 372   | 350   | 336   | 334   |

## 7. Godtgjørelse til styret

Generalforsamlingen fastsetter den årlige godtgjørelsen til styret.

Godtgjørelsen består av et fast styrehonorar og er uavhengig av selskapets resultatoppnåelse. Ved fastsettelsen skilles det mellom styreleder, nestleder og øvrige styremedlemmer. Medlemmene av Risikoutvalget og medlemmene av Kompensasjonsutvalget mottar et årlig honorar i tillegg til det årlige styrehonoraret. Aksjonærvalgte og ansattvalgte ordinære styremedlemmer har samme godtgjørelse. Styremedlemmer som er valgt blant de ansatte er med i selskapets variable lønnsordning.

Ansattrepresentantene har varamedlemmer som stiller ved fravær, og disse får en fast godtgjørelse per møte de deltar på.

Styret hadde 5 antall møter i 2024.

| Navn                                                            | År   | Styre-<br>honorar | Kompensasjons-<br>utvalg | Sikkerhets- og<br>risikoutvalg | Samlede<br>ytelser | Oppmøte i % |
|-----------------------------------------------------------------|------|-------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------|
| Jan S Skogseth,<br>Styreleder                                   | 2024 | 490               | 20                       | 15                             | 525                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 455               | 10                       | -                              | 465                |             |
| Asgeir Tomasgard,<br>styremedlem                                | 2024 | 251               | -                        | 25                             | 276                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 232               | -                        | -                              | 232                |             |
| Brita Holstad **),<br>styremedlem                               | 2024 | 119               | -                        | -                              | 119                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 232               | -                        | -                              | 232                |             |
| Anne-Lene Midseim,<br>styremedlem                               | 2024 | 251               | 15                       | -                              | 266                | 80 %        |
|                                                                 | 2023 | 232               | 10                       | -                              | 242                |             |
| Karl Petter Løken *),<br>styremedlem                            | 2024 | 132               | 10                       | -                              | 142                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | -                 | -                        | -                              | -                  |             |
| Bente Nyland *),<br>styremedlem                                 | 2024 | 132               | -                        | 15                             | 147                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | -                 | -                        | -                              | -                  |             |
| Tor R Skjærpe **),<br>styremedlem,                              | 2024 | 119               | 5                        | -                              | 124                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 232               | 10                       | -                              | 242                |             |
| Lisbet Kallevik **),<br>styremedlem,<br>(ansatt representant)   | 2024 | 119               | -                        | -                              | 119                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 232               | -                        | -                              | 232                |             |
| Vidar R Nilsen,<br>styremedlem,<br>(ansatt representant)        | 2024 | 251               | -                        | 15                             | 266                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | 232               | -                        | -                              | 232                |             |
| Siv Jane Hettervik *),<br>styremedlem,<br>(ansatt representant) | 2024 | 132               | -                        | -                              | 132                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | -                 | -                        | -                              | -                  |             |
| Agnes S. Gjertsen *),<br>styremedlem,<br>(ansatt representant)  | 2024 | 132               | -                        | -                              | 132                | 100 %       |
|                                                                 | 2023 | -                 | -                        | -                              | -                  |             |
| Toralf Bredahl **),<br>styremedlem,<br>(ansatt representant)    | 2024 | 119               | -                        | -                              | 119                | 80 %        |
|                                                                 | 2023 | 232               | -                        | -                              | 232                |             |

\*)= nye medlemmer av styret.

\*\*) = gått ut av styret.

Tabellen ovenfor viser utbetalinger til styret i 2024.

Satser fastsatt av generalforsamlingen i juni 2024, disse satsen gjelder fra 1. juli til 30. juni.

| Godtgjørelse til styret – fast honorar: |           | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------------|-----------|------|------|------|------|------|------|
| Styreleder                              | NOK 1 000 | 516  | 464  | 445  | 430  | 417  | 417  |
|                                         | % endring | 11 % | 4 %  | 3 %  | 3 %  | 0 %  | 3 %  |
| Nestleder                               | NOK 1 000 | 327  | 294  | 282  | 273  | 265  | 265  |
|                                         | % endring | 11 % | 4 %  | 3 %  | 3 %  | 0 %  | 3 %  |
| Styremedlem                             | NOK 1 000 | 264  | 237  | 227  | 220  | 213  | 213  |
|                                         | % endring | 11 % | 4 %  | 3 %  | 3 %  | 0 %  | 3 %  |

I 2024 ble det vedtatt av Generalforsamlingen å snu praksis fra bakoverskuende til framoverskuende vedtak om styregodtgjørelse.

Bygnes, 10 April 2025

Sign.  
**Jan Skogseth**  
Styreleder

Sign.  
**Asgeir Tomasgard**  
Styremedlem

Sign.  
**Karl-Petter Løken**  
Styremedlem

Sign.  
**Anne-Lene Midseim**  
Styremedlem

Sign.  
**Bente Nyland**  
Styremedlem

Sign.  
**Vidar R. Nilsen**  
Styremedlem\*

Sign.  
**Siv Jane Hettervik**  
Styremedlem\*

Sign.  
**Agnes S. Gjertsen**  
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 (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten 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 lønnrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av uaktsomheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige revisorselskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandards) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglement), 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 lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 lønnrapporten 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 lønnrapporten, 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 Skeltveit**  
Statsautorisert revisor

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



