



Lederlønnsrapport

2025

1. Innledning

Denne lederlønsrapporten er utarbeidet på vegne av styret i Gassco og inneholder opplysninger om kompensasjon til ledende personell i Gassco for 2025. Lederlønsrapporten 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 2025. Retningslinjene finnes tilgjengelig her: 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 2025 økte ledergruppen fra syv til 10 personer etter en omorganisering, inkludert administrerende direktør. Styret bestod av åtte personer, hvorav fem er aksjonærvalgte og tre er valgt blant de ansatte. Etter generalforsamlingen i 2025 gikk Anne-Lene Midseim ut av styret, og Siri B Bang Berge erstattet henne.

Det er styrets oppfatning at Gasscos godtgjørelse støtter selskapets strategiske retning, og at den har vært i samsvar med Gassco's retningslinjer for lederlønn. Videre er den samlede kompensasjonen konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og etter styrets syn oppfyller den norske stats retningslinjer for lederlønn.

2. Overordnede retningslinjer for lederlønn

Det overordnede formålet med Gasscos lønnspolitikk er å bidra til selskapets evne til langsiktig verdiskaping ved å understøtte forretningstrategi 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 på og typen 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 2025.

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 1. januar 2025 til juni bestod utvalget av styreleder Jan Skogseth og styremedlemmene Karl Petter Løken og Anne-Lene Midseim. Fra juni 2025 til 31 desember 2025 overtok styremedlemmet Siri Birgitte Bang Berge plassen til Midseim. Administrerende direktør deltar i kompensasjonsutvalgets møter, med unntak av når administrerende direktørs kompensasjon vurderes. Direktør for HR har rollen som sekretær for utvalget.

Utvalget hadde tre møter i 2025. Utvalgets arbeid har satt søkelys på utarbeidelse av lederlønsrapport, 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 lønnsselementer.

I tabellene under vises lønn og andre godtgjørelser for årene 2024 og 2025 til medlemmene i Gasscos ledergruppe.

	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)	2025	4,391	4,382	-	4,382	51	439	643	5,515	91 %	9 %
	2024	4,186	4,219	-	4,219	51	377	387	5,033	93 %	7 %
Øystein Rossebø, Direktør forretningsutvikling og prosjekter	2025	2,438	2,470	325	2,795	54	244	242	3,335	91 %	9 %
	2024	2,324	2,380	309	2,688	55	209	247	3,200	93 %	7 %
Kristin Kinn Kaste, Direktør anleggsstyring	2025	2,327	2,395	325	2,720	45	233	260	3,258	91 %	9 %
	2024	2,218	2,256	309	2,565	60	200	263	3,087	94 %	6 %
Alfred Skår Hansen, Direktør systemdrift	2025	2,161	2,252	325	2,577	36	216	246	3,074	92 %	8 %
	2024	2,060	2,129	309	2,438	58	185	251	2,932	94 %	6 %
Randi Viksund, Direktør digitale tjenester	2025	2,050	2,102	399	2,501	57	205	269	3,032	91 %	9 %
	2024	1,954	1,999	309	2,308	61	176	274	2,818	94 %	6 %
Jens Eldøy ****), Direktør sikkerhet, sikring og bærekraft	2025	2,199	2,155	712	2,867	298	220	743	4,128	87 %	13 %
	2024	2,350	2,350	-	2,350	-	212	728	3,290	94 %	6 %
Trine Lund **), Spesialrådgiver	2025	1,923	2,080	325	2,405	32	192	-1,869	760	71 %	29 %
	2024	1,833	1,969	309	2,277	55	165	-521	1,977	89 %	11 %
Linda Nordbø **), Direktør kommunikasjon	2025	1,575	1,408	256	1,664	62	158	213	2,097	90 %	10 %
	2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Odd Mangor Einarsen **), Direktør HR	2025	2,000	2,001	319	2,320	66	200	245	2,830	91 %	9 %
	2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sigmund Frøiland **), Direktør virksomhetsstyring og finans	2025	2,000	1,986	445	2,431	69	200	251	2,952	91 %	9 %
	2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*) 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.

***) Nye medlemmer av ledergruppen i 2025.

****) Utstasjonert fra Tyskland, nettolønnsordning med tillegg i henhold til Gassco retningslinjer. Gikk inn i ledergruppen fra og med september 2024, og rapportert lønn for 2024 omfatter derfor kun perioden september–desember.

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 tiltrække 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 % av grunnlønn.

4.4 Andre lønselementer (faste 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 fast overtidskompensasjon.

I tillegg mottar ledende personell naturalytelser, hovedsakelig i form av fri telekom og personalforsikringer og ansattlån. Alle ansatte kan låne inntil kr 1.000.000 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 2025

Gassco har levert meget gode resultater i et år med et høyt aktivitetsnivå. Gassco har forbedret HMS resultatene sammenlignet med foregående år og opprettholdt en høy og stabil leveranseevne. Selskapet 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 i deler av transportsystemet

Tabellen under viser hvilke KPI-er som dannet grunnlaget for bonus i 2025 for alle ansatte, inklusive ledende ansatte.

Faktisk måloppnåelse for hver av KPI-ene og omtale fremkommer i selskapets årsrapport for 2025. For hver KPI er det ved målfastsettelse definert et målnivå godkjent av styret. Ved vurdering av faktisk måloppnåelse benyttes et trafikklyssystem: grønn indikerer at målet er oppnådd og at bonus utløses for den aktuelle KPI-en. Ved rødt trafikklys utløses ingen bonus.

	Bonus fordeling	Resultat	Mål	Mål-oppnåelse	Bonus oppnåelse
Sikker og pålitelig					
Forbedring av frekvens kritiske hendelser (%)	10 %	(75) %	(25) %	●	10 %
IT-sikkerhet - Brukerens årvåkenhet og robusthet i IT systemene (%)	10 %	100 %	100 %	●	10 %
Gassco leveringsevne på slutt punkt (%)	20 %	99.67	99.25	●	20 %
Ekstra kapasitetssalg (MSm3)	10 %	3,261	3,000	●	10 %
konkurransedyktige systemer					
Future Gas Infrastructure (FGI) - analyse og anbefalinger (%)	10 %	100 %	100 %	●	10 %
Totale driftskostnader, eksklusiv strøm og avgifter (MNOK)	10 %	8,591	9,141	●	10 %
Lave utslipp					
Kårstø reduksjon i utslipp (elektrifisering og MCRP) (%)	10 %	100 %	100 %	●	10 %
Mennesker og kompetanse					
Mennesker og kompetanse	10 %	91 %	90 %	●	20 %

Tabellen ovenfor viser at Gassco hadde en måloppnåelse på 100 prosent for 2025

6. Lønnsutvikling

Tabellene under viser årlig endring i godtgjørelse for ledergruppen og styret i perioden fra 2020 til 2025. 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 4,9% i 2025. Dette er på samme nivå som øvrige ansatte på Gasscos hovedkontor i Norge, som igjen er i tråd med det fremforhandlede lønnsoppgjøret for 2025. 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 ble økt med 9,2% mens grunnlønnen økte med 9%. 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			2025	2024	2023	2022	2021	2020
Frode Leversund, – Administrerende direktør (CEO)	Samlede ytelser	NOK 1 000	5,515	5,033	5,035	4,490	4,495	4,333
		% endring	9.6 %	- %	12.1 %	-0.1 %	3.7 %	9.7 %
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	4,391	4,186	3,964	3,750	3,475	3,377
		% endring	4.9 %	5.6 %	5.7 %	7.9 %	2.9 %	2.0 %
Bonus	NOK 1 000	439	377	277	338	287	270	
	% endring	16.4 %	36 %	-18 %	18 %	6 %	-4 %	
Øystein Rossebø, – Direktør forretnings- utvikling og prosjekter	Samlede ytelser	NOK 1 000	3,335	3,200	2,950	2,705	2,368	2,203
		% endring	4.2 %	8.5 %	9.1 %	14.2 %	7.5 %	5.3 %
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,438	2,324	2,200	2,000	1,830	1,700
		% endring	4.9 %	5.6 %	10.0 %	9.3 %	7.6 %	4.2 %
Bonus	NOK 1 000	244	209	154	180	151	136	
	% endring	16.7 %	36 %	-14 %	19 %	11 %	16 %	
Kristin Kinn Kaste, – Direktør anleggstyring	Samlede ytelser	NOK 1 000	3,258	3,087	2,872	2,640	2,317	2,185
		% endring	5.5 %	7.5 %	8.8 %	13.9 %	6.0 %	10.5 %
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,327	2,218	2,100	1,930	1,780	1,680
		% endring	4.9 %	5.6 %	8.8 %	8.4 %	6.0 %	12.5 %
Bonus	NOK 1 000	233	200	147	174	147	134	
	% endring	16.5 %	36 %	-16 %	18 %	10 %	-1 %	
Alfred Skår Hansen, – Direktør systemdrift	Samlede ytelser	NOK 1 000	3,074	2,932	2,699	2,492	2,130	2,018
		% endring	4.8 %	8.6 %	8.3 %	17.0 %	5.6 %	
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,161	2,060	1,950	1,800	1,610	1,530
		% endring	4.9 %	5.6 %	8.3 %	11.8 %	5.2 %	
Bonus	NOK 1 000	216	185	137	162	133	122	
	% endring	16.8 %	35 %	-15 %	22 %	9 %		
Randi Viksund, – Direktør digitale tjenester	Samlede ytelser	NOK 1 000	3,032	2,818	2,693	2,394	2,122	1,989
		% endring	7.6 %	4.6 %	12.5 %	12.8 %	6.7 %	3.3 %
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,050	1,954	1,850	1,700	1,590	1,490
		% endring	4.9 %	5.6 %	8.8 %	6.9 %	6.7 %	2.9 %
Bonus	NOK 1 000	205	176	130	153	131	119	
	% endring	16.5 %	35 %	-15 %	17 %	10 %	-3 %	
Jens Eldøy, Direktør sikkerhet, – sikring og bærekraft	Samlede ytelser	NOK 1 000	4,128	3,290				
		% endring	25.5 %					
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,199	2,350				
		% endring	-6.4 %					
Bonus	NOK 1 000	220	212					
	% endring	4.0 %						
Trine Lund, Spesialrådgiver	Samlede ytelser	NOK 1 000	760	1,977	3,918	4,852	3,936	1,455
		% endring	-61.6 %	-49.5 %	-19.2 %	23.3 %	170.5 %	-42.9 %
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	1,923	1,833	1,735	1,600	1,475	1,415
		% endring	4.9 %	5.6 %	8.4 %	8.5 %	4.2 %	2.2 %
Bonus	NOK 1 000	192	165	121	144	122	113	
	% endring	16.4 %	36 %	-16 %	18 %	8 %	-4 %	
Linda Nordbø, Direktør Kommunikasjon	Samlede ytelser	NOK 1 000	2,097					
		% endring						
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	1,575					
		% endring						
Bonus	NOK 1 000	158						
	% endring							
Odd Mangor Einarsen, Direktør HR	Samlede ytelser	NOK 1 000	2,830					
		% endring						
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,000					
		% endring						
Bonus	NOK 1 000	200						
	% endring							
Sigmund Frøiland, Direktør Virksomhetsstrying og Finans	Samlede ytelser	NOK 1 000	2,952					
		% endring						
	Grunnlønn (31.12)	NOK 1 000	2,000					
		% endring						
Bonus	NOK 1 000	200						
	% endring							

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte		2025	2024	2023	2022	2021	2020
Samlede ytelser	NOK 1 000	1,737	1,591	1,539	1,406	1,293	1,313
	% endring	9.2 %	3 %	9 %	9 %	(2) %	7 %
Grunnlønn	NOK 1 000	1,159	1,068	1,029	914	888	914
	% endring	9 %	4 %	13 %	3 %	(3) %	6 %
Bonus	NOK 1 000	103	84	91	64	66	67
	% endring	22 %	-8 %	42 %	-3 %	-1 %	40 %
Antall ansatte		422	418	386	372	350	336

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

Styret hadde 5 møter i 2025.

Navn	År	Styrehonorar	Kompensasjons utvalg	Sikkerhets- og risikoutvalg	Samlede ytelser	Oppmøte i %
Jan S Skogseth, styreleder	2025	531	31	31	593	100 %
	2024	490	20	15	525	100 %
Asgeir Tomasgard, styremedlem	2025	271	-	51	322	100 %
	2024	251	-	25	276	100 %
Siri B. Bang Berge *), styremedlem	2025	139	11	-	150	100 %
	2024	-	-	-	-	100 %
Anne-Lene Midseim **), styremedlem	2025	132	10	-	142	100 %
	2024	251	15	-	266	80 %
Karl Petter Løken, styremedlem	2025	271	21	-	292	100 %
	2024	132	10	-	142	100 %
Bente Nyland, styremedlem	2025	271	-	31	302	100 %
	2024	132	-	15	147	100 %
Vidar R Nilsen, styremedlem (ansattes representant)	2025	271	-	31	302	100 %
	2024	251	-	15	266	100 %
Siv Jane Hettervik, styremedlem (ansattrepresentant)	2025	271	-	-	271	100 %
	2024	132	-	-	132	100 %
Agnes S. Gjertsen, styremedlem (ansattrepresentant)	2025	271	-	-	271	100 %
	2024	132	-	-	132	100 %

*)= nye medlemmer av styret.

**) = gått ut av styret.

Tabellen ovenfor viser utbetalinger til styret i 2025.

Satser fastsatt av generalforsamlingen i juni 2025, disse satsene gjelder fra 1. juli til 30. juni.

Godtgjørelse til styret - fast honorar:	2025	2024	2023	2022	2021	2020	
Styreleder	NOK 1 000	545	516	464	445	430	417
	% endring	5.6 %	11 %	4 %	3 %	3 %	0 %
Nestleder	NOK 1 000	345	327	294	282	273	265
	% endring	6 %	11 %	4 %	3 %	3 %	- %
Styremedlem	NOK 1 000	278	264	237	227	220	213
	% endring	5 %	11 %	4 %	3 %	3 %	0 %

I 2025 ble det vedtatt av Generalforsamlingen å snu praksis fra bakoverskuende til framoverskuende vedtak om styregodtgjørelse.

Bygnes, 14. april 2026

Sign.
Jan Skogseth
Styreleder

Sign.
Asgeir Tomasgard
Styremedlem

Sign.
Karl-Petter Løken
Styremedlem

Sign.
Siri B. Bang Berge
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 (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, 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 eller forenklet revisorkontroll av regnskaper, eller 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, 14. april 2026

PricewaterhouseCoopers AS

Gunnar Slettebø
Statsautorisert revisor

Design: Tada.no Bilder: [Haakon Nordvik](#).