

# Rapport om godtgjørelse for ledende personer i Petoro 2022:

# Innhold

Velkommen

Styring

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse

Godtgjørelse til styret

Vedlegg





## Velkommen

Kjære leser, på vegne av styret presenteres Petoros rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2022.

Formålet med rapporten er å gi en oversikt over godtgjørelse til styret og ledelsen i selskapet. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelse som er mottatt eller har til gode i 2022 samsvarer med statens og Petoros retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

Gunn Wærsted - Styreleder

## Styring

Generalforsamlingen fastsetter godtgjørelsen til styret og styret fastsetter godtgjørelsen til administrerende direktør. Administrerende direktør beslutter selskapets overordnede belønningsspolitikk innenfor mandat gitt av styret, med unntak av forhold som direkte eller indirekte kan knyttes til administrerende direktørs rolle.

Nærings- og fiskeridepartementet fastsatte Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel 30. april 2021. Petoros vedtekter ble sist endret 25. juni 2021. Selskapet har etablert retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Petoro. Lederlønsretningslinjene gjelder for selskapets ledergruppe. Retningslinjer i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og forskriften ble lagt fram for godkjennelse for ordinær generalforsamling i 2022. Denne rapporten er basert på kravene i allmennaksjeloven § 6-16b og forskriften, og redegjør for lønn og annen godtgjørelse til styret og ledende personer i tråd med gjeldende retningslinjer.

Nye retningslinjer for lederlønn ble fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022, og erstatter forrige versjon datert 30. april 2021. Styret vil i 2023 oppdatere selskapets gjeldende retningslinjer i tråd med dette.

Ledergruppen bestod i 2022 av seks personer, inkludert administrerende direktør. Styret bestod av syv medlemmer, hvorav fem er aksjonærvalgte og to er ansattvalgte.

## Hovedprinsippene for godtgjørelse - Petoros belønningsspolitikk



Petoros belønningsspolitikk er forankret i selskapets visjon, strategi, mål og verdier. Petoros belønningsspolitikk beskriver retningslinjer for belønning i selskapet, og er lik for alle ansatte, inkludert ledelsen.

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

Sammenhengen mellom prestasjonsnivå, utvist leder- og medarbeiderskap og belønning, skal være forutsigbart, motiverende, tydelig og lett å kommunisere.

## Beslutningsprosess - Petoros godtgjørelsesutvalg



Styret har nedsatt et eget godtgjørelsesutvalg. Petoros godtgjørelsesutvalg er et forberedende organ for styret. Godtgjørelsesutvalget utarbeider forslag og anbefalinger til styret når det gjelder kompensasjonsspørsmål. Utvalgets mandat ble sist revidert i 2020. Som del av sitt mandat skal godtgjørelsesutvalget gi anbefalinger til styret innenfor følgende områder:

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

Godtgjørelsesutvalget består av to aksjonærvalgte styremedlemmer, samt en sekretær fra administrasjonen. I 2022 besto utvalget av Trude J. H. Fjeldstad og Brian Bjordal. Sistnevnte var utvalgets leder.



Brian Bjordal  
Styrets nestleder



Trude J. H. Fjeldstad  
Styremedlem

Administrerende direktør deltar i godtgjørelsesutvalgets møter, med unntak av når administrerende direktørs kompensasjon vurderes. Direktør organisasjon og strategi og direktør juridisk deltar også i møtene. Personalsjef har rolle som sekretær fra administrasjonen.

Utvalget hadde fire møter i 2022. Utvalgets arbeid dreide seg i stor grad om saker relatert til å sikre ivaretagelse av retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, etablering av måltavle for prestasjonskontrakt, gjennomgang av oppnådde resultater på Petoros måltavle og prestasjonskontrakt, regulering av administrerende direktørs lønn og status for selskapets arbeid med mangfold, inkludering og likestilling.

## Retningslinjer for godtgjørelse



Petoros godtgjørelsesutvalg utarbeidet i 2022 en anbefaling til oppdatering av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Oppdaterte retningslinjer ble behandlet og vedtatt av styret i mai 2022, og fremlagt for og godkjent av generalforsamlingen i juni samme år. Retningslinjene er tilgjengelige på selskapets hjemmeside (<https://www.petoro.no/hjem>). Retningslinjene har blitt overholdt i 2022.

Formålet med Petoros belønningsspolitikk er å sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse i styrende organer og ledelse, for å styre i tråd med selskapets strategi. Dette krever at Petoros belønningsspolitikk er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas.

Samlet vederlag til administrerende direktør og øvrig ledelse skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet, selskapets verdier og kultur, rolleinnehavere adferd og prestasjoner, samt behovet for å tiltrekke og beholde nøkkelpersoner. Ordningene er transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring.

Godtgjørelse til administrerende direktør og øvrig ledelse skal bestå av både faste og variable elementer. Fast godtgjørelse består av grunnlønn, pensjon og andre ytelser. Variabel godtgjørelse skal fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi. Prinsipp og rammer for variabel lønn er fastsatt av styret og forankret i interne retningslinjer. Ordningen er kollektiv og gjelder alle ansatte. Det har ikke vært krav om tilbakebetaling av variabel godtgjørelse i 2022.

En beskrivelse av de ulike elementene som tilbys administrerende direktør og øvrig ledelse fremgår av tabellen nedenfor. De samme elementene tilbys for øvrig alle Petoros ansatte.

## Oversikt over de ulike elementene som tilbys administrerende direktør og øvrig ledelse

Element	Formål	Hvordan det fungerer
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon.	Den årlige vurdering av grunnlønn for administrerende direktør blir behandlet av styret hver høst. Grunnlønnen til øvrig ledelse blir justert etter samme systematikk som for øvrige ansatte. Petoro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået til administrerende direktør og ledelse gjennom å sammenligne med markeds lønnmedian for tilsvarende stillinger i relevante selskaper. Dette skal sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig, samtidig som moderasjon ivaretas
Pensjon og ytelser	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon.	Ledelsen er medlem av den samme innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys alle ansatte. I tillegg har Petoro en overgangsordning som beskrevet nedenfor. To medlemmer av ledelsen er en del av denne overgangsordningen. Videre er ledende personer berettiget ytelser på linje med andre i selskapet, herunder bilgodtgjørelse, forsikringsordninger og ordning for kommunikasjonsgodtgjørelse
Variabel lønn	Fremme oppnåelse av selskapets mål	Styret fastsetter variabel lønn i henhold til vurdert mål oppnåelse innenfor rammen på maksimalt 10 prosent av grunnlønn. Ordningen gjelder alle ansatte, inklusiv administrerende direktør, med samme prosentats

# Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse

Administrerende direktør mottok en samlet godtgjørelse på 5 223 tusen kroner i 2022. Fast godtgjørelse (lønn og andre ytelser) stod for 94 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse stod for 6 prosent av samlet godtgjørelse.

For de øvrige medlemmene av ledelsen sto faste godtgjørelseselementer for 94 prosent av samlet godtgjørelse, mens variable elementer sto for 6 prosent. I 2022 økte administrerende direktørs grunnlønn med 3,7 prosent. For de øvrige medlemmene av ledelsen, økte gjennomsnittlig grunnlønn med 4,7 prosent i 2022, med unntak av direktør for organisasjon og strategi, som fikk en ytterligere lønnsjustering for å tilpasse lønnsnivået i forhold til markedslønnmedian for tilsvarende stillinger. Rammen for lønnsoppgjør i 2022 var 4,7 prosent.

## Samlet godtgjørelse<sup>1</sup>

	År	Faste elementer				Variable elementer		Samlet godtgjørelse <sup>8</sup>	Andel fast/variabel
		Fastlønn <sup>2</sup>	Andre ytelser <sup>3</sup>	Pensjon-kompensasjon <sup>4</sup>	Kostnadsført pensjon <sup>5</sup>	Kontaktgodtgjørelse (Variabel lønn opptjent) <sup>6</sup>	Opptjent Kontantgodtgjørelse <sup>7</sup>		
Kristin Fejerskov Kragseth <sup>9</sup> Administrerende direktør	2022	4 512	170		207	334	7%	5 223	94%   6%
	2021	2 241	98		121	244	9%	2 704	91%   9%
Kjell Morisbak Lund <sup>10</sup> Direktør lisensoppfølging og teknologi	2022	2 541	154	553	203	178	7%	3 629	95%   5%
	2021	2 618	151	533	194	218	9%	3 714	94%   6%
Jonny Mæland Direktør økonomi og digitalisering	2022	2 630	156		202	186	7%	3 174	94%   6%
	2021	2 538	155		193	228	9%	3 114	93%   7%
Ole Njørheim Direktør marked og kommersielt	2022	2 648	152		205	186	7%	3 191	94%   6%
	2021	2 568	154		196	230	9%	3 148	93%   7%
Kjersti Bergsåker-Aspøy <sup>11</sup> Direktør juridisk	2022	1 846	164		209	131	7%	2 350	94%   6%
	2021	1 672	151		200	160	9%	2 183	93%   7%
Heidi Iren Nes <sup>12</sup> Direktør organisasjon og strategi	2022	1 645	152	20	204	118	7%	2 139	94%   6%
	2021	1 526	151	19	195	141	9%	2 032	93%   7%

<sup>1</sup> Beløp i tusen kroner

<sup>2</sup> Fastlønn består av grunnlønn og feriepenger

<sup>3</sup> Andre ytelser inkluderer bilgodtgjørelse, samt mindre godtgjørelser som dekket nyhetsabonnement og telefon. Inngår ikke i feriepenger- og pensjonsgrunnlaget

<sup>4</sup> Overgangsordning innebærer en pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon etter omdanning til innskuddspensjon. Kompensasjon er beregnet basert på aktuarmessige forutsetninger og pensjonsangivende inntekt som reguleres årlig iht. lønn og grunnbeløp. Kompensasjon inngår ikke i grunnlag til feriepenger eller variabel lønn

<sup>5</sup> Kostnadsført pensjon representerer årets premie i innskuddsbasert ordning. Alle i ledergruppen har innskuddspensjon. Oppgitt tall i lederlønnsrapport er oppdatert etter siste informasjon mottatt fra pensjonsleverandør

<sup>6</sup> Kontantgodtgjørelse er variabel lønn. Variabel lønn beregnes av grunnlønn og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget

<sup>7</sup> Kontantgodtgjørelse (variabel lønn) for måloppnåelse i 2021 var 9 prosent i 2021 og ble utbetalt i mars 2022. For 2022 var variabel lønn 7 prosent og ble utbetalt i mars 2023

<sup>8</sup> Samlet godtgjørelse er summen av utbetalt lønn, andre ytelser, pensjonskompensasjon, kostnadsført pensjon og opptjent kontantgodtgjørelse

<sup>9</sup> Kristin Fejerskov Kragseth overtok som administrerende direktør 1.06.2021 og lønn for 2021 er for hennes rolle som administrerende direktør.

<sup>10</sup> Kjell Morisbak Lund direktør for lisens og teknologi fungerte som konstituert administrerende direktør til 1.06.2021. Lønn for 2021 inkluderer et fungeringstillegg på 175 TNOK for hans rolle som konstituert administrerende direktør. Morisbak Lund er en del av overgangsordningen og mottar kompensasjon for bortfall av ytelsespensjon

<sup>11</sup> Kjersti Bergsåker-Aspøy startet som juridisk direktør 10.08.2020, og har dermed ikke full opptjening av feriepenger påfølgende år

<sup>12</sup> Heidi Iren Nes er en del av overgangsordningen og mottar pensjonskompensasjon for bortfall av ytelsespensjon



## Pensjon

Petoro har en innskuddsbasert pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon. Selskapet har ingen kollektiv pensjonsordning for ansatte med lønn over 12 G. Ordningen ble innført 1.01.2016, og gjelder alle ansatte, inkludert ledende personer, ansatt etter 13.02.2015. Premie til innskuddsbasert ordning kostnadsføres løpende.

Selskapet har en overgangsordning som fortsatt er ytelsesbasert for ansatte med mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder per 1.01.2016 og som har ansettelsesavtale inngått før 13.02.2015. Pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av en lineær opptjeningsmetode og forventet sluttlønn.

For ledende personer med ansettelsesavtale inngått før 13.02.2015 gjelder samme overgangsordning som for øvrige ansatte. To medlemmer av ledelsen er omfattet av overgangsordningen. Overgangsordning inkluderer en pensjonskompensasjon som ble aktuarberegnet for lønn under og over 12G for å kompensere for fremtidig pensjonsbortfall estimert på tidspunktet for overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning. Beløpet deles på 12 og utbetales månedlig som et kontantvederlag. Beløpet er skattepliktig for den ansatte og er ikke en del av pensjons- eller feriepengegrunnlaget. Pensjonskompensasjon reguleres når grunnlønn reguleres, siste regulering av folketrygdens grunnbeløp (G-regulering) og den ansattes siste lønnsregulering anvendes.

## Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger

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

## Andre skattepliktige ytelser

Ledende personer er i tillegg berettiget kollektive ytelser på linje med andre i selskapet, herunder bilgodtgjørelse, forsikringsordninger samt ordning for kommunikasjongsgodtgjørelse.

## Opphør av ansettelsesforhold

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

## Variabel godtgjørelse

Petoro har ordning for variabel lønn for å fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi.

Petoros mål og strategi er utarbeidet med utgangspunkt i SDØE-porteføljen og endringer i omgivelsene. Strategien tar utgangspunkt i selskapets visjon og overordnede mål. Målet er å skape størst mulig verdi og oppnå høyest mulig inntekt til staten fra SDØE, samtidig som ivaretagelse av bærekraft og klima står sentralt.



Strategien har fem prioriteringer som er valgt ut basert på verdipotensial og Petoros påvirkningsmulighet:

- Bærekraft og klima – Redusere utslippene av klimagasser og forbedre HMS
- Flere brønner – Forbedre boreprosessene
- Bedre forståelse av reservoarene – Utnytte digitaliseringsmulighetene
- Feltutvikling – Løsningsvalg med langsiktig perspektiv
- Sikker og effektiv drift – Øke utnyttelse av anleggene



Målene som årlig legges til grunn for fastsettelse av variabel lønn fastsettes med utgangspunkt i selskapets strategi og risikobilde, samt føringer gitt i årlig oppdragsbrev fra eier, og skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som ledelsen kan påvirke.

Styret fastsetter variabel lønn i henhold til vurdert måloppnåelse innenfor rammen på maksimalt 10 prosent av grunnlønn. Målene som inngår i vurdering av variabel lønn består av et utvalg kvantitative mål knyttet til operasjonelle og finansielle aktiviteter, samt mål knyttet til selskapets prioriterte aktiviteter. Utover målene som inngår i vektingen, teller styrets helhetlige vurdering 20 prosent i vektingen.

Målene som inngikk i vurderingen av variabel lønn for 2022, samt resultatoppnåelse, er oppsummert i tabell nedenfor.

Strategi		Vekting	Mål og resultat for 2022	Opptjent variabel lønn
Mennesker og bærekraft	Bærekraft og klima Sikker og effektiv drift	20%	Målene for alvorlig hendelsesfrekvens, tiltak CO <sup>2</sup> -reduksjon og bærekraftsrapport for 2021 ble nådd.	2,00%
Lønnsomhet	Flere brønner Bedre forståelse av reservoarene Feltutvikling Sikker og effektiv drift	60%	Målene for utarbeidelse av områdeanalyser, øke langsiktig produksjon utover operatørens planer, forbedre arbeidsprosess for beslutningstøtte til nye brønner og hente ut ytterligere gevinster av gjennomførte digitaliseringstiltak ble nådd. Målene for væskeproduksjon, prosjektfremdrift og borefremdrift ble ikke nådd.	3,00%
Styrets helhetlige vurdering		20%	Styrets vurdering er at organisasjonen i 2022 har gjort en meget god jobb. Organisasjonen har hatt kvalitet i beslutningsgrunnlaget for et høyt antall nye prosjekter, samt bidratt til stabile gassleveranser i en krevende periode. Videre fremhever styret organisasjonens gode holdninger, engasjement og kontinuerlig fokus på forbedring.	2,00%
<b>Samlet oppnådd resultat</b>				<b>7,00%</b>

## Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar. Medlemmene av styrets godtgjørelsesutvalg mottar et årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Nærings- og fiskeridepartementet, ved Næringsministeren, representerer staten som eeneier og er selskapets generalforsamling og øverste myndighet. Generalforsamlingen fastsetter godtgjørelsen til styret.

Styrets medlemmer mottar ikke variabel godtgjørelse fra selskapet. Styremedlemmer valgt blant de ansatte er med i selskaps alminnelige variable lønnsordning. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepengar på honoraret til styrets medlemmer. Styret hadde seks møter i 2022 hvor samtlige medlemmer var til stede.

Styremedlem	År	Styrehonorar <sup>13</sup>	Godtgjørelsesutvalget honorar (GGU)	Samlet godtgjørelse
Gunn Wærsted	2022	456 000		456 000
	2021	442 000		442 000
Trude J. H. Fjeldstad	2022	239 000	10 000	249 000
	2021	232 000	10 000	242 000
Brian Bjordal	2022	295 000	10 000	305 000
	2021	286 000	10 000	296 000
Hugo Sandal	2022	239 000		239 000
	2021	232 000		232 000
Kristin Skofteland	2022	239 000		239 000
	2021	232 000		232 000
Ragnar Sandvik <sup>14</sup>	2022	119 500		119 500
	2021	232 000		232 000
May Linda Glesnes	2022	239 000		239 000
	2021	232 000		232 000
Jonas Olsson <sup>15</sup>	2022	119 500		119 500
	2021			

<sup>13</sup> Satser fastsatt av generalforsamlingen

<sup>14</sup> Ragnar Sandvik var ansattvalgt styremedlem tom. 10.06.2022

<sup>15</sup> Jonas Olsson ble ansattvalgt styremedlem fra 10.06.2022

## Vedlegg Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser samlet godtgjørelse for administrerende direktør og ledelse i perioden 2018 til 2022, samt årlig endring i samlet godtgjørelse, grunnlønn og variabel lønn. Tilsvarende er det inkludert gjennomsnittlig samlet godtgjørelse for selskapets øvrige ansatte, samt årlig endring i gjennomsnittlig samlet godtgjørelse, grunnlønn og variabel lønn.

Utgangspunktet for årlig justering av grunnlønn for alle ansatte i selskapet er generell lønnsøkning lagt til grunn for lønnsoppgjøret for det enkelte år. Forskjeller mellom generell lønnsøkning og endring i gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte skyldes endringer i populasjon og demografi fra år til år, noe som har gjort seg særlig gjeldende fra 2021 til 2022.

Selskapets resultater er illustrert gjennom Petoros AS årsresultat og SDØE kontantstrøm. For ytterligere informasjon vises til selskapets årsrapport for 2022.

		2022	2021	2020	2019	2018
<b>Kristin Fejerskov Kragseth</b>						
Administrerende direktør (fra 01.06.21)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	5 223	2 704	-	-	-
	% endring	93,2%	-	-	-	-
Grunnlønn	% endring	3,7%	-	-	-	-
Variabel lønn	% endring	37%	-	-	-	-
<b>Kjell Morisbak Lund</b>						
Direktør lisensoppfølging og teknologi (fra 01.12.14)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 629	3 714	3 453	3 356	3 278
	% endring	-2,3%	7,6%	2,9%	2,4%	1,3%
Grunnlønn	% endring	5,0%	3,5%	2,5%	3,3%	3,7%
Variabel lønn	% endring	-18%	187%	-45%	-12%	12%
<b>Jonny Mæland</b>						
Direktør økonomi og digitalisering (fra 01.01.18)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 174	3 114	2 928	2 909	2 651
	% endring	1,9%	6,4%	0,7%	9,7%	-
Grunnlønn	% endring	5,0%	3,0%	1,5%	4,5%	-
Variabel lønn	% endring	-18%	185%	-45%	-10%	-
<b>Ole Njærheim</b>						
Direktør marked og kommersielt (fra 20.02.17)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 191	3 148	2 967	2 975	2 874
	% endring	1,4%	6,1%	-0,3%	3,5%	31,4%
Grunnlønn	% endring	4,0%	3,0%	1,2%	3,1%	2,9%
Variabel lønn	% endring	-19%	184%	-45%	-12%	28%
<b>Kjersti Bergsåker-Aspøy</b>						
Direktør juridisk (fra 10.08.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 350	2 183	877	-	-
	% endring	7,7%	148,9%	0,0%	-	-
Grunnlønn	% endring	4,7%	3,0%	0,0%	-	-
Variabel lønn	% endring	-18%	627%	-	-	-
<b>Heidi Iren Nes</b>						
Direktør organisasjon og strategi (fra 01.01.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 139	2 032	1 675	-	-
	% endring	5,3%	21,3%	-	-	-
Grunnlønn	% endring	8,0%	21,9%	-	-	-
Variabel lønn	% endring	-16%	236%	-	-	-

Tabell fortsetter på neste side

		2022	2021	2020	2019	2018
<b>Grethe K. Moen</b>						
Tidligere administrerende direktør (fra 12.06.13 til 07.09.20)						
Samlet godtgjørelse <sup>17</sup>	NOK 1 000	-	-	10 335	5 849	6 225
	% endring	-	-	76,7%	-6,0%	7,4%
Grunnlønn	% endring	-	-	1,0%	3,5%	2,9%
Varibel lønn	% endring	-	-	-	-11%	11%
<b>Olav Boye Sivertsen</b>						
Tidligere direktør juridisk (fra 01.02.02 til 30.09.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	-	-	2 073	2 537	2 615
	% endring	-	-	-18,3%	-3,0%	-15,2%
Grunnlønn	% endring	-	-	1,5%	4,5%	4,0%
Varibel lønn	% endring	-	-	-	-10%	12%

## Godtgjørelse til styret - faste honorarer<sup>18</sup>

		2022	2021	2020	2019	2018
Stytleder	NOK 1 000	456	442	442	429	429
	% endring	3,2%	-	3,0%	-	2,9%
Nestleder	NOK 1 000	295	286	286	277	277
	% endring	3,1%	-	3,2%	-	3,0%
Styremedlem <sup>19</sup>	NOK 1 000	239	232	232	225	225
	% endring	3,0%	-	3,1%	-	2,7%

## Gjennomsnittlig godtgjørelse til øvrige ansatte<sup>20</sup>

		2022	2021	2020	2019	2018
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse og endring ift. forrige år	NOK 1 000 % endring	1 662 0,3%	1 656 8,7%	1 524 -1,8%	1 553 1,9%	1 523 0,2%
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn ift. forrige år <sup>21</sup>	% endring	2,0%	3,4%	1,0%	3,6%	3,1%
Endring i gjennomsnittlig variabel lønn ift. forrige år	% endring	-22%	188%	-45%	-12%	11%
Antall øvrige ansatte		56	50	47	45	45
Generell lønnsøkning		4,7%	3,0%	1,5%	3,4%	2,9%

## Selskapets resultater

		2022	2021	2020	2019	2018
Petoro AS årsresultat	TNOK	825	-358	3 976	975	5 747
SDØE kontantstrøm	MNOK	528 171	186 058	58 711	96 184	119 666

<sup>16</sup> Tabellen tar utgangspunkt i selskapets ledelsesstruktur per 31.12.22

<sup>17</sup> Samlet godtgjørelse for Grethe K. Moen inkluderer en avsetning på 4,6 millioner kroner for avtalt ett års etterlønn samt gjenværende lønn og pensjon for gjenværende oppsigelsestid på 2 måneder i 2021

<sup>18</sup> Satser fastsatt av generalforsamlingen

<sup>19</sup> Ansattrepresentanter mottar samme styrehonorar som styremedlem

<sup>20</sup> Ansatte per 31.12.2022 ekskludert nåværende og tidligere ledelse

<sup>21</sup> Forskjeller mellom generell lønnsøkning og endring i gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte skyldes endringer i populasjon og demografi fra år til år, noe som har gjort seg særlig gjeldende fra 2021 til 2022

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



**KPMG AS**  
 Forusparken 2  
 P.O. Box 57  
 N-4064 Stavanger

Telephone +47 45 40 40 63  
 Internet www.kpmg.no  
 Enterprise 935 174 627 MVA

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

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

#### Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten 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 lønsrapport 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 lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten 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 lønsrapporten 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

Offices in:

Penneo Dokumentnøkkel: MVKFA-F7MKX-NGXZ5-OGIOZ-HIHAI-ZE837



og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, 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, 7. juni 2023  
KPMG AS

Mads Hermansen  
*Statsautorisert revisor*  
(elektronisk signert)

# PEÑNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".  
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Mads Aleksander Hermansen

Statsautorisert revisor

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: 9578-5997-4-280077

IP: 80.232.xxx.xxx

2023-06-07 09:08:15 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: MWKFA-F7MKX-NGXZ5-OGIOZ-HHIAJ-2EB37

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

### Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>



## Adresser

### **Petoro AS**

Øvre Strandgate 124

Postboks 300 Sentrum

4002 Stavanger

**Telefon:** 51 50 20 00

**E-post:** [post@petoro.no](mailto:post@petoro.no)

**Hjemmeside:** [www.petoro.no](http://www.petoro.no)

**Foretaksregisteret:** Org.nr. NO 983 382 355

## Redaksjon/produksjon

**Redaksjon:** Heidi Iren Nes og Ørjan Heradstveit

**Produksjon:** Megabite

**Foto:** Anne Lise Norheim