

Rapport om godtgjørelse for ledende personer i Petoro

2023:

Innhold

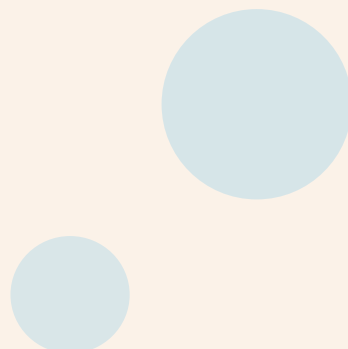
Velkommen

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 2023.

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 er til gode i 2023 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 nye Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel 12. desember 2022. Petoro har i tråd med dette oppdatert sine retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, gjeldende fra 23. juni 2023. Lederlønsretningslinjene gjelder for selskapets ledergruppe.

I henhold til selskapets vedtekter § 9, jf. allmennaksjeloven § 6-16b andre ledd, ble det avholdt en rådgivende avstemning over styrets lønsrapport, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne.

Petoros retningslinjer er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og forskriften ble lagt fram til godkjenning for ordinær generalforsamling i 2023. 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.

Ledergruppen bestod i 2023 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. Fra januar til september 2023 besto utvalget av Trude J. H. Fjeldstad og Brian Bjordal. Fra og med september 2023 besto utvalget av Kristin Skofteland og Brian Bjordal. Sistnevnte var utvalgets leder i 2023.



Brian Bjordal
Styrets nestleder



Trude J. H. Fjeldstad
Styremedlem



Kristin Skofteland
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 2023. Utvalgets arbeid har vært 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 2023 en anbefaling til oppdatering av selskapets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Oppdaterte retningslinjer ble behandlet og vedtatt av styret i mai 2023, og fremlagt for og godkjent av generalforsamlingen i juni samme år. Retningslinjene er tilgjengelige på selskapets hjemmeside (www.petoro.no). Retningslinjene har blitt overholdt i 2023.

Formålet med Petoros belønningspolitikk 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 belønningspolitikk 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, rolle innehavers 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 2023.

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	Beskrivelse
Grunnlønn	Tiltrekke og beholde kvalifiserte personer i ledelsen. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon	Hovedelementet i Petoros kompensasjonsordning. 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 markedslønnmedian for tilsvarende stillinger i relevante selskaper. Dette skal sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig, samtidig som moderasjon ivaretas. Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas også i moderasjonsvurderingen. I den årlige vurderingen av lønnsjustering for ledende ansatte skal forhold som gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte, både prosentvis og kronemessig, være en del av vurderingsgrunnlaget.
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. Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og samtidig ivareta hensynet til moderasjon	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 prosentsats.

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse

Administrerende direktør mottok en samlet godtgjørelse på 5 761 tusen kroner i 2023. Fast godtgjørelse (lønn og andre ytelser) stod for 93 prosent av samlet godtgjørelse, mens variabel godtgjørelse stod for 7 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 2023 økte administrerende direktørs grunnlønn med 5,8 prosent. For de øvrige medlemmene av ledelsen, økte gjennomsnittlig grunnlønn med 5,7 prosent i 2023, 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 2023 var 5,8 prosent.

Samlet godtgjørelse¹

	År	Faste elementer				Variable elementer		Samlet godtgjørelse ⁸	Andel fast/variabel
		Fastlønn ²	Andre ytelser ³	Pensjon-kompensasjon ⁴	Kostnadsført pensjon ⁵	Kontantgodtgjørelse (Variabel lønn opptjent) ⁶	Opptjent Kontantgodtgjørelse ⁷		
Kristin Fejerskov Kragseth ⁹ Administrerende direktør	2023	4 988	173		221	379	7,5%	5 761	93%
	2022	4 512	170		207	334	7,0%	5 223	94%
Kjell Morisbak Lund ¹⁰ Direktør lisensoppfølging og teknologi	2023	2 671	153	582	217	202	7,5%	3 825	95%
	2022	2 541	154	553	203	178	7,0%	3 629	95%
Jonny Mæland Direktør økonomi og digitalisering	2023	2 790	161		215	211	7,5%	3 377	94%
	2022	2 630	156		202	186	7,0%	3 174	94%
Ole Njørheim Direktør marked og kommersielt	2023	2 787	155		219	210	7,5%	3 371	94%
	2022	2 648	152		205	186	7,0%	3 191	94%
Kjersti Bergsåker-Aspøy Direktør juridisk	2023	1 958	164		223	148	7,5%	2 493	94%
	2022	1 846	164		209	131	7,0%	2 350	94%
Heidi Iren Nes ¹¹ Direktør organisasjon og strategi	2023	1 772	152	22	217	135	7,5%	2 298	94%
	2022	1 645	152	20	204	118	7,0%	2 139	94%

¹ Beløp i tusen kroner

² Fastlønn består av grunnlønn og feriepenger

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

⁴ 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

⁵ Kostnadsført pensjon representerer årets premie i innskuddsbasert ordning. Alle i ledergruppen har innskuddspensjon

⁶ Kontantgodtgjørelse er variabel lønn. Variabel lønn beregnes av grunnlønn og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget

⁷ Kontantgodtgjørelse (variabel lønn) for måloppnåelse i 2022 var 7 prosent og ble utbetalt i april 2023. For 2023 var variabel lønn 7,5 prosent og blir utbetalt i april 2024

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

⁹ Kristin Fejerskov Kragseth overtok som administrerende direktør 01.06.2021. 2023 er første året med full utbetaling av opptjente feriepenger

¹⁰ Kjell Morisbak Lund er en del av overgangsordningen og mottar kompensasjon for bortfall av ytelsespensjon

¹¹ 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 01.01.2016, 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 01.01.2016 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 kommunikasjongsodtgjørelse.

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.

Målene som årlig legges til grunn for variabel lønn fastsettes med utgangspunkt i selskapets strategi og risikobilde, samt føringer gitt i årlig oppdragsbrev fra eier, slik disse foreligger ved inngangen til året. Målene 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 2023, samt resultatoppnåelse, er oppsummert i tabell nedenfor:

Strategi		Vekting	Mål og resultat for 2023	Opptjent variabel lønn
Mennesker og bærekraft	Bærekraft og klima Sikker og effektiv drift	25 %	Målet for identifisering av ytterligere tiltak for CO ₂ -utslipp ble nådd. Målene for alvorlig hendelsesfrekvens og tiltak CO ₂ -reduksjon (DG-passeringer) ble ikke nådd.	1,00 %
Lønnsomhet	Flere brønner Bedre forståelse av reservoarene Feltutvikling Sikker og effektiv drift	55 %	Målene for økt gassuttak, boreframdrift, prosjektframdrift (DG-passeringer) og gjennomføring av digitaliseringsprosjekter ble nådd. Målet for oljeproduksjon ble ikke nådd.	4,50 %
Styrets helhetlige vurdering		20 %	Styrets helhetlige vurdering er at organisasjonen har gjort en meget god jobb i 2023. I styrets vurdering er det lagt særlig vekt på selskapets strategiarbeid, resultatene innen prosjekt- og boreframdrift, samt organisasjonens håndtering av en rekke større saker som ikke var en del av selskapets måltavle for 2023.	2,00 %
Samlet oppnådd resultat				7,50 %

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret består av styrehonorar. Medlemmene av styrets godtgjørelsesutvalg (GGU) og Revisjons- og risikoutvalg (RRU) mottar et årlig honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Revisjons- og risikoutvalget ble opprettet i juni 2023. 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 2023 hvor samtlige medlemmer var til stede.

Styremedlem	År	Styrehonorar ¹²	Godtgjørelses- utvalget honorar (GGU)	Revisjons- og risikoutvalget (RRU) ¹³	Samlet godtgjørelse
Gunn Wærsted	2023	480 200		12 125	492 325
	2022	456 000			456 000
Trude Fjeldstad Haugen	2023	251 700	9 250	7 725	268 675
	2022	239 000	10 000		249 000
Brian Bjordal	2023	310 650	16 450		327 100
	2022	295 000	10 000		305 000
Hugo Sandal ¹⁴	2023	123 200			123 200
	2022	239 000			239 000
Arne Sigve Nylund ¹⁵	2023	128 500		7 725	136 225
	2022	-			-
Kristin Skofteland ¹⁶	2023	251 700	4 250		255 950
	2022	239 000			239 000
Ragnar Sandvik ¹⁷	2023	-			-
	2022	119 500			119 500
May Linda Glesnes	2023	251 700			251 700
	2022	239 000			239 000
Jonas Olsson ¹⁸	2023	251 700			251 700
	2022	119 500			119 500

¹² Satser fastsatt av generalforsamlingen. I 2023 ble det vedtatt av styret å snu praksis fra bakoverskuende til framoverskuende vedtak om styregodtgjørelse

¹³ Revisjons- og risikoutvalget (RRU) ble opprettet 23.06.23. Gunn Wærsted, Trude F. Haugen og Arne Sigve Nylund ble valgt inn i RRU for perioden 15.09.23 til planlagt styremøte 05.06.24.

¹⁴ Hugo Sandal var styremedlem tom 23.06.23

¹⁵ Arne Sigve Nylund ble styremedlem 23.06.23

¹⁶ Kristin Skofteland ble valgt inn i GGU 23.06.23

¹⁷ Ragnar Sandvik var ansattvalgt styremedlem tom. 10.06.22

¹⁸ Jonas Olsson ble ansattvalgt styremedlem 10.06.22

Vedlegg Utvikling i godtgjørelse og selskapets resultater

Tabellen under viser samlet godtgjørelse for administrerende direktør og ledelse i perioden 2019 til 2023, samt årlig endring i samlet godtgjørelse, grunnlønn og variabel lønn. Tilsvarende er vist for selskapets øvrige ansatte og styret.

Utgangspunktet for årlig justering av grunnlønn for alle ansatte i selskapet er generell lønnsøkning lagt til grunn for lønnsoppjøret for det enkelte år.

Petoro foretar jevnlig en vurdering av lønnsnivået til administrerende direktør og ledelse. For å vurdere hva som er et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelsesnivå, vil det normalt legges til grunn medianen til tilsvarende stillinger med samme ansvar, kompleksitet og kompetanse. Dette vurderes opp mot et referansemarked bestående av sammenlignbare selskaper i bransjen.

Petoro benytter konsultentselskapet Korn Ferry sine årlige analyser for å sikre at utviklingen i lønn er i tråd med tilsvarende selskaper. Korn Ferry er en ledende aktør innenfor belønning og har en helhetlig stillingsvurderingsmodell og metoder for å beregne og sammenlikne den totale kompensasjonen på tvers av aktører i bransjen.

Hensynet til moderasjon sammenholdt med forventningen om konkurransedyktig godtgjørelse innebærer at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å rekruttere og beholde ønsket kompetanse. Ved sin årlige vurdering av lønnsjustering ser styret og administrerende direktør også hen til prosent- og kronemessig lønnsvekst for de øvrige ansatte.

Selskapets resultater er illustrert gjennom Petoro AS sitt årsresultat og SDØE kontantstrøm. For ytterligere informasjon vises til selskapets årsrapport for 2023.

Godtgjørelse til administrerende direktør og ledelse¹⁹

		2023	2022	2021	2020	2019
Kristin F. Kragseth						
Administrerende direktør (fra 01.06.21) ²⁰						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	5 761	5 223	2 704	-	-
	% endring	10,3 %	93,2 %	-	-	-
Grunnlønn	% endring	5,8 %	3,7 %	-	-	-
Variabel lønn	% endring	13,5 %	37 %	-	-	-
Kjell Morisbak Lund						
Direktør lisensoppfølging og teknologi (fra 01.02.14)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 825	3 629	3 714	3 453	3 356
	% endring	5,4 %	-2,3 %	7,6 %	2,9 %	2,4 %
Grunnlønn	% endring	5,8 %	5,0 %	3,5 %	2,5 %	3,3 %
Variabel lønn	% endring	13,5 %	-18 %	187 %	-45 %	-12 %
Jonny Mæland						
Direktør økonomi og digitalisering (fra 01.01.18)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 377	3 174	3 114	2 928	2 909
	% endring	6,4 %	1,9 %	6,4 %	0,7 %	9,7 %
Grunnlønn	% endring	6,0 %	5,0 %	3,0 %	1,5 %	4,5 %
Variabel lønn	% endring	13,4 %	-18 %	185 %	-45 %	-10 %

Tabell fortsetter på neste side

		2023	2022	2021	2020	2019
Ole Njærheim						
Direktør marked og kommersielt (fra 20.02.17)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	3 371	3 191	3 148	2 967	2 975
	% endring	5,6 %	1,4 %	6,1 %	-0,3 %	3,5 %
Grunnlønn	% endring	5,3 %	4,0 %	3,0 %	1,2 %	3,1 %
Variabel lønn	% endring	12,9 %	-19 %	184 %	-45 %	-12 %
Kjersti Bergsåker-Aspøy						
Direktør juridisk (fra 10.08.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 493	2 350	2 183	877	-
	% endring	6,1 %	7,7 %	148,9 %	-	-
Grunnlønn	% endring	5,8 %	4,7 %	3,0 %	-	-
Variabel lønn	% endring	13,0 %	-18 %	627 %	-	-
Heidi Iren Nes						
Direktør organisasjon og strategi (fra 01.01.20)						
Samlet godtgjørelse	NOK 1 000	2 298	2 139	2 032	1 675	-
	% endring	7,4 %	5,3 %	21,3 %	-	-
Grunnlønn	% endring	6,5 %	8,0 %	21,9 %	-	-
Variabel lønn	% endring	14,4 %	-16 %	236 %	-	-

Godtgjørelse til styret - faste honorarer²¹

		2023	2022	2021	2020	2019
Styreleder	NOK 1 000	480	456	442	442	429
	% endring	5,3 %	3,2 %	-	3,0 %	-
Nestleder	NOK 1 000	311	295	286	286	277
	% endring	5,4 %	3,1 %	-	3,2 %	-
Styremedlem ²²	NOK 1 000	252	239	232	232	225
	% endring	5,4 %	3,0 %	-	3,1 %	-

Gjennomsnittlig godtgjørelse til øvrige ansatte

		2023	2022	2021	2020	2019
Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse og endring ift. forrige år ²³	NOK 1 000	2 006	1 966	1 974	1 909	1 814
	% endring	2,0 %	-0,4 %	3,4 %	5,2 %	-
Endring i gjennomsnittlig grunnlønn ift. forrige år ²⁴	% endring	7,1 %	4,9 %	3,1 %	1,8 %	3,7 %
Endring i gjennomsnittlig variabel lønn ift. forrige år	% endring	14 %	-24 %	184 %	-41,0 %	-14 %
Antall årsverk ²⁵		65,5	62,4	59,1	55,6	55,9
Antall øvrige ansatte 31.12		67	64	63	56	57
Generell lønnsøkning		5,8 %	4,7 %	3,0 %	1,5 %	3,4 %

Selskapets resultater

		2023	2022	2021	2020	2019
Petoro AS årsresultat	TNOK	6 753	825	-358	3 976	975
SDØE kontantstrøm	MNOK	276 905	528 171	186 058	58 711	96 184

¹⁹ Tabellen tar utgangspunkt i selskapets ledelsesstruktur per 31.12.23

²⁰ Kristin Fejerskov Kragseth overtok som administrerende direktør 01.06.2023. 2023 er første året med full utbetaling av opptjente feriepenger

²¹ Satser fastsatt av generalforsamlingen

²² Ansattrepresentanter mottar samme styrehonorar som styremedlem

²³ Gjennomsnittlig samlet godtgjørelse inkludert pensjon

²⁴ Endring i grunnlønn for øvrige ansatte i inneværende og foregående år

²⁵ Årsverk ekskludert administrerende direktør og ledelse

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 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønsrapporten i det all 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 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.

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Alta	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arendal	Hamar	Sandefjord	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ulsteinvik
Bodø	Klævsk	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansand	Straume	

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Penneo Dokumentnr: Y72XL-WEXVV-LPKMJ-33OZX-2CUDH-EWENI



Stavanger, 11. mars 2024
KPMG AS

Mads Aleksander Hermansen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: YT2XL-WEXW-LPKWJ-33OZX-2CUDH-EWENI

PENNEO

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

Partner

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: 9578-5997-4-280077

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-03-11 11:46:42 UTC



Mads Aleksander Hermansen

Statsautorisert revisor

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: 9578-5997-4-280077

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-03-11 11:46:42 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: YT2XL-WEXW-LPKMJ-33OZX-2CUDH-EWENI

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

Hjemmeside: 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