Rapport om **godtgjørelse til ledende personer 2025**

Norsk Tipping

Innholdsfortegnelse

1.1 Introduksjon 3

1.2 Total godtgjørelse 6

1.3 Honorarsatser til styre og utvalg 8

1.4 Aksjebasert godtgjørelse 9

1.5 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering 9

1.6 Årlige endringer av godtgjørelse og selskapets resultat 10

1.7 Informasjon vedrørende aksjonærstemme 12

1.1 Introduksjon

Norsk Tipping utarbeider godtgjørelsesrapport i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Rapporten gir en åpen og detaljert oversikt over lønnsutviklingen for selskapets ledende ansatte og redegjør for prinsippene bak lønnsjusteringer i 2025.

Norsk Tipping skal være konkurransedyktig på lønn, men ikke lønnsledende sammenlignet med sammenlignbare selskaper. Dette er i samsvar med statens forventninger og retningslinjer for lederlønn. Hensynet til moderasjon er sentralt i fastsettelsen av lønn for ledende ansatte, og selskapet følger en strategi som balanserer konkurranseevne med ansvarlig og moderat lønnsutvikling.

Ledende ansatte har i 2025 fått lønnsregulering basert på lavere prosentvist tillegg enn øvrige ansatte (3,6 prosent mot 4 prosent). Ved rekrutteringer og konstitueringer i ledergruppen, har ansatte som har fått ny stilling også fått justert lønnsbetingelser basert på stillingsendringen.

Prinsipper for lønnsfastsettelse

Lønnsplasseringen for ledende ansatte i Norsk Tipping er fastsatt basert på følgende prinsipper:

Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men Norsk Tipping skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper.
Ved ekstrarordinære vurderinger av ledende ansattes lønn, skal det gjøres sammenligning med tilsvarende stilling i andre selskaper det er naturlig å sammenligne med. Styret skal bidra til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte.

Norsk Tipping skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Norsk Tipping skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Norsk Tippings omdømme.

Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsytelser, herunder naturalytelser, etterlønn og pensjonsordninger. Fastlønn skal alltid utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen.

Dekning av aviser, mobiltelefon og bredbåndskostnader skjer i samsvar med interne retningslinjer. Det benyttes ikke ytelser som bilordning eller lignende.

Lederlønnsordningen skal være transparent, og i tråd med prinsippene for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.

Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.

Lønnssystemet skal være tilstrekkelig fleksibelt til at det kan gjøres justeringer når behovene endres.

Ledende ansatte skal ikke ha særskilt godtgjørelse for styreverv i datterselskaper eller tilknyttede selskaper.

Styret i Norsk Tipping har etablert et kompensasjonsutvalg som skal bistå i arbeidet med å fastsette administrerende direktørs ansettelsesvilkår, samt hovedprinsipper og rammer for avlønning av ledende ansatte. Godtgjørelser til ledende ansatte fastsettes av administrerende direktør. Ved ansettelser og fastsettelse av lønn til medlemmer av toppledergruppen skal administrerende direktør konsultere styreleder.

Norsk Tipping har hverken bonus- eller opsjonsordninger. Lønnen for ledende ansatte fastsettes uten variable tillegg.

Prosentvise tillegg vs. kronemessige tillegg

Norsk Tipping tar utgangspunkt i føringene fra statens retningslinje for lederlønn.

For 2025 er det tatt utgangspunkt i prosentvise tillegg for alle ansatte i det ordinære oppgjøret, inkludert ledende ansatte. Prosentvis lønnsregulering gir høyere kronemessige utslag for ledende ansatte enn for øvrige ansatte. For å oppnå en moderat samlet lønnsutvikling er det for 2025 derfor lagt til grunn en lavere prosentvis justering for ledende ansatte enn øvrige ansatte, hvor ledende ansatte har fått regulert lønn med 3,6 prosent mot 4 prosent for øvrige ansatte. Dette gir et høyere kronemessig tillegg for ledende ansatte enn gjennomsnittet av øvrige ansatte. Prosentvis justering ble gjort for å videreføre et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende nivå.

Ingen bonusordninger

Norsk Tipping har ikke bonusordninger for ledende ansatte, og det benyttes heller ikke andre ordninger som billønn. Dette innebærer at fastlønn er eneste kompensasjon, og lønnen må derfor være konkurransedyktig. Statens retningslinjer legger opp til at fastlønn skal utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen, og Norsk Tipping følger dette prinsippet strengt. Norsk Tipping skal være konkurransedyktig på lønn, men ikke lønnsledende sammenlignet med sammenlignbare selskaper.

Sluttvederlag og pensjonsvilkår

I samsvar med statens retningslinjer har Norsk Tipping etablerte prinsipper for sluttvederlag og pensjonsordninger:

Sluttvederlag skal normalt ikke overstige 12 måneders fastlønn.

Det gis ikke sluttvederlag ved frivillig oppsigelse.

Pensjonsvilkår for ledende ansatte er på linje med øvrige ansatte.

Pensjonsgrunnlaget overstiger ikke 12 G.

Der det inngås avtaler om etterlønn og sluttvederlag med øvrige ledere, skal samlet lønn i oppsigelsestiden pluss sluttvederlag ikke overstige 12 måneders fastlønn. Sluttvederlaget reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Enkelte ledende ansattes arbeidsavtale inneholder en formulering om ni måneders

sluttvederlag utover oppsigelsesperioden på tre måneder ved ufrivillig avgang etter tre år i funksjonen. Sluttvederlaget reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Ved en inkurie er teksten fomulert slik at den kan tolkes til at dette også gjelder ved frivillig avgang. Dette har så langt ikke hatt praktiske konsekvenser. Disse avtalene vil bli endret.

Ved ufrivillig avgang har administrerende direktør i sin avtale rett til seks måneders etterlønn. Ved frivillig avgang er det ikke avtalt sluttvederlag eller etterlønn til administrerende direktør.

Det er i 2025 inngått individuelle avtaler om sluttvederlag for tre ledende ansatte.

Konklusjon

Lønnsjusteringene for ledende ansatte i 2025 er noe lavere enn rammen av frontfagsoppgjøret. Prosentvis regulering gir et kronemessig tillegg som er høyere enn for gjennomsnittet av øvrige ansatte. Norsk Tipping mener at justeringene er på et nivå som bidrar til at selskapet kan rekruttere og beholde dyktige ledere.

Gjennom dette har selskapet en ambisjon om å opprettholde balansen mellom moderasjon og konkurransedyktighet i lønnsutviklingen til ledende ansatte.

Tabell 1 - Oversikt over årslønnssatser for ledende personer i det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person	Stilling	2023	2024	2025	Prosentvis endring fra 24 til 25
Tonje Sagstuen	Adm. dir. til 28.06.25	3 198	3 358	3 358	0,0 %
Stein Willy Andreassen*	Dir. økonomi og virksomhetsstyring	1 758	2 407	2 489	3,4 %
Merete Haug Jørstad	Dir. organisasjon og juridisk	1 600	1 838	1 904	3,6 %
Vegar Strand	Konst. adm. dir.		2 100	2 600	Endret stilling
Sverre Berg Lutnæs	Konst. dir. strategi, analyse og forretningsutvikling	1 200	1 260	1 600	Endret stilling
Linda Eng Strand**	Dir. merkevare og kommunikasjon	1 100	1 155	1 850	Endret stilling
Tina Rødahl	Dir. merkevare og kommunikasjon til 21.04.25		1 800	1 800	0,0 %
Roger Soleim	Dir. kundemøte	1 400	1 890	1 959	3,7 %
Helge Løken	Dir. teknologi til 31.08.2025	1 650	1 785	1 850	3,6 %
Marit Elton	Dir. merkevare og kommunikasjon fra 22.04.25 til 30.07.2025			1 400	
Per Ove Skomakerstuen	Konst. dir. teknologi			1 850	

Tabellen viser den faste, avtalte lønnen for stillingen før eventuelle variable godtgjørelser.

* Direktør økonomi- og virksomhetsstyring: Godtgjørelse inkluderer tillegg for rolle som stedfordteder til administrerende direktør med 150.
** Har fått endret stilling med nye betingelser i regnskapsåret. Årslønn er lagt til samme nivå som tidligere direktør merkevare og kommunikasjon.

1.2 Total godtgjørelse

Norsk Tipping definerer selskapets ledergruppe som ledende ansatte. Det fremgår i tabellen der ledende ansatte har innehatt rollen i bare deler av 2025. Tabellene viser godtgjørelse til ledende ansatte og selskapets styre for 2024 og 2025.

Tabell 2 - Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn	Stilling	År	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse	Pensjonskostnad	Total godtgjørelse	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
			Fastlønn	Honorarer (fees)	Øvrige ytelser					
Tonje Sagstuen	Adm. dir. til 28.06.2025	2025	3 396		34		525	3 955	100 %	
		2024	3 229		87		416	3 732	100 %	
Stein Willy Andreassen*	Dir. økonomi og virksomhetsstyring	2025	2 368	150	25		590	3 133	100 %	
		2024	2 136	150	22		333	2 641	100 %	
Merete Haug Jørstad	Dir. organisasjon og juridisk	2025	1 898		20		446	2 364	100 %	
		2024	1 767		16		389	2 172	100 %	
Vegar Strand**	Konst. adm. dir. fra 29.06.25	2025	2 286		45		352	2 683	100 %	
		2024	1 050		4		255	1 309	100 %	
Sverre Berg Lutnæs**	Konst. dir. strategi, analyse og forretningsutvikling fra 01.07.2025	2025	1 426		25		269	1 720	100 %	
		2024	1 209		7		253	1 469	100 %	
Linda Eng Strand**	Dir. merkevare og marked fra 01.08.2025	2025	1 446		19		307	1 772	100 %	
		2024	1 110		42		252	1 404	100 %	
Tina Rødahl	Dir. merkevare og kommunikasjon fra 01.05.2024 til 21.04.2025	2025	2 308		14		348	2 670	100 %	
		2024	1 027		12		429	1 468	100 %	
Marit Elton**	Konst. dir. merkevare og marked fra 22.04.2025 til 30.07.2025	2025	1 058		21		311	1 390	100 %	
		2024							100 %	
Roger Soleim	Dir. kundemøte	2025	1 954		42		465	2 461	100 %	
		2024	1 785		43		330	2 158	100 %	
Helge Løken	Dir. teknologi til 31.08.2025	2025	1 851		25		351	2 227	100 %	
		2024	1 644		29		362	2 035	100 %	
Per Ove Skomakerstuen**	Konst. dir. teknologi fra 01.09.2025	2025	1 795		21		434	2 250	100 %	
		2024							100 %	

* Honorar 150 for rolle som stedfortreder for adm. dir.
** Har vært ansatt i selskapet i hele regnskapsåret. Ytelser for hele året er inkludert i rapporteringen.

Tabell 3 - Godtgjørelse til styret for det rapporterte regnskapsåret

Navn	Rolle	År	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse	Pensjonskostnad	Total godtgjørelse	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
			Fastlønn	Honorarer (fees)	Øvrige ytelser					
Sylvia Brustad	Styreleder fra 18. april 2023	2025		327	1			328	100 %	
		2024		310				310	100 %	
Per Olav Monseth	Nestleder til 8. april 2025	2025		58				58	100 %	
		2024		212	3			215	100 %	
Linda Marie Vøllestad Westbye	Styremedlem	2025		240				240	100 %	
		2024		212	1			213	100 %	
Kristin Ward Heimdal	Styremedlem	2025		174				174	100 %	
		2024		165				165	100 %	
Aysegül Cin	Styremedlem	2025		58				58	100 %	
		2024		212				212	100 %	
Dag Westby	Styremedlem	2025		64				64	100 %	
		2024		233	3			236	100 %	
Thomas Breen	Styremedlem	2025							100 %	
		2024		53	3			56	100 %	
Shiraz Abid	Nestleder fra 8. april 2025	2025		247	3			250	100 %	
	Styremedlem	2024		124				124	100 %	
Bengt Marius Hilstad	Styremedlem	2025		129	1			130	100 %	
		2024							100 %	
Per Kristian Reppe	Styremedlem	2025		129	1			130	100 %	
		2024							100 %	
Jan Erik Clausen	Styremedlem	2025		166				166	100 %	
		2024							100 %	
Petter Torgerhagen	Styremedlem	2025		174				174	100 %	
		2024		165				165	100 %	
Tonje Leidland	Styremedlem	2025		174				174	100 %	
		2024		165				165	100 %	
Pål Enger	Styremedlem	2025		174				174	100 %	
		2024		165				165	100 %	
Linda Reinhardsen Frisvold	Varamedlem	2025							100 %	
		2024							100 %	
Andrea Knagenhjelm	Varamedlem	2025							100 %	
		2024		19				19	100 %	
Gjermund Nedgård	Varamedlem	2025							100 %	
		2024							100 %	

1.3 Honorarsatser til styre og utvalg

Selskapets styre utpekes av generalforsamlingen. Styrets honorarer fastsettes av generalforsamlingen. Alle styrehonorarer er faste, og det er ingen variable komponenter. Tabellene viser honorarsatsene til selskapets styre, revisjonsutvalg og kompensasjonsutvalg for 2024 og 2025.

Tabell 4 - Honorarsatser til styret og utvalg

Rolle	2025	2024
Styreleder	323 136	306 000
Nestleder	207 500	196 500
Styremedlem	176 880	167 500
Leder revisjonsutvalg	72 336	68 500
Medlem revisjonsutvalg	50 054	47 400
Leder kompensasjonsutvalg	19 324	18 300
Medlem kompensasjonsutvalg	8 976	8 500
Sats pr møte for varamedlem	9 926	9 400

1.4 Aksjebasert godtgjørelse

Selskapet benytter ikke aksjebaserte godtgjørelser.

1.5 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

Det er i 2025 inngått tre sluttavtaler med ledende ansatte. Samtlige er inngått innenfor rammene stadfestet i Statens retningslinje for lederlønn, punkt 3.3 A. I henhold til punkt B, og selskapets egen retningslinje, skal sluttvederlag normalt reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling eller får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Avtalene inneholder ingen slik bestemmelse. Ved framtidige avtaler vil avkortning som hovedregel benyttes.

1.6 Årlige endringer av godtgjørelse og selskapets resultat

Tabellene nedenfor viser samlet godtgjørelse til Norsk Tippings ledende ansatte og styremedlemmer i perioden 2021 til og med 2025.

Tabell 5 - Sammenlignbar tabell over godtgjørelse og selskapets ytelse til ledende personer over de siste fem rapporterte regnskapsår

Navn, stilling	Tiltrådt i perioden	Fratrådt i perioden	2021	Endring fra 2021 til 2022	2022	Endring fra 2022 til 2023	2023	Endring fra 2023 til 2024	2024	Endring fra 2024 til 2025	2025
Åsne Havnelid, adm. dir.		01.09.2022*	3 363	145	3 508	-2 025	1 483				
Thor Gjermund Eriksen, adm. dir.	12.09.2022	30.09.2023			1 075	2 015	3 090				
Tonje Sagstuen, adm. dir.	01.09.2023	28.06.2025	2 095	178	2 273	331	2 604	1 128	3 732	223	3 955
Stein Willy Andreassen, dir. økonomi og virksomhetsstyring			1 950	24	1 974	95	2 069	572	2 641	492	3 133
Per Kristian Mengshoel, dir. innovasjon og utvikling	01.08.2018	30.09.2023	1 621	154	1 775	72	1 847				
Thorbjørn Unneberg, dir. kundemøte		31.08.2023	2 623	-360	2 263	447	2 710				
Vegar Strand, adm. dir. (dir. strategi, analyse og forretningsutvikling fra 01.05.24 til 28.06.25)	01.05.2024								1 309	1 374	2 683
Tina Rødahl, dir. merkevare og kommunikasjon	01.05.2024	21.04.2025							1 468	1 202	2 670
Eirill Holtvedt, dir. strategi	01.09.2018	30.06.2021	1 120	-1 010	110	-110					
Merete Haug Jørstad, dir. organisasjon og juridisk	01.06.2023						1 661	511	2 172	192	2 364
Sverre Berg Lutnæs, dir. strategi, analyse og forretningsutvikling (dir. ansvarlighet, samf. og komm. til 30.04.24)	01.07.2025						1 237	232	1 469	251	1 720
Marit Elton, dir. merkevare og marked fra 22.04.2025-30.07.2025**											1 390
Linda Eng Strand, dir. merkevare og marked (dir. spons og komm. til 30.04.2025)	01.08.2025						1 224	180	1 404	368	1 772
Helge Løken, dir. teknologi	14.11.2023	31.08.2025					280	1 755	2 035	192	2 227
Roger Soleim, dir. kundemøte	01.09.2023						1 399	759	2 158	303	2 461
Per Ove Skomakerstuen, dir. teknologi (dir. IT drift til 13.11.23)	01.09.2025		2 658	-542	2 116	345	2 461				2 250
Selskapets resultat			6 286 000		6 582 000		7 087 000		8 038 000		7 693 000
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk											
Antall årsverk totalt			431		433		419		417		426
Herav ledende ansatte			6		6		6		7		6
Totale godtgjørelser			334 000		375 000		356 000		384 000		396 000
Herav ledende ansatte			15 430		15 094		22 065		18 388		26 625
Gjennomsnittlig godtgjørelse for ledende ansatte***			2 385		2 318		2 337		2 548		2 804
Gjennomsnittlig godtgjørelse øvrige ansatte			750		843		809		892		879

* Gikk over i ny stilling i selskapet.
** Har vært ansatt i selskapet hele 2025.
*** Tar kun med personer som har vært ansatt i rollen i selskapet hele regnskapsåret.

Tabell 6 - Sammenlignbar tabell over godtgjørelse og selskapets ytelse til ledende ansatte over de siste fem rapporterte regnskapsår

Navn	Tiltrådt i perioden	Fratrådt i perioden	2021	Endring fra 2021 til 2022	2022	Endring fra 2022 til 2023	2023	Endring fra 2023 til 2024	2024	Endring fra 2024 til 2025	2025
Godtgjørelse for styremedlemmer											
Thomas Breen	april 2022	juli 2024			109	49	158	-103	55	-55	0
Aysegül Cin	april 2020	april 2025	146	45	191	11	202	10	212	-154	58
David Hansen		januar 2022	187	-182	5						
Anne Lise Meyer		april 2020									
Per Olav Monseth		april 2025	187	7	194	8	202	12	214	-156	58
Linda Ann Bernander Silseth		april 2023	274	10	284	-199	85				
Per Øivind Skard	april 2020	april 2023	146	5	151	-106	45				
Andreas Eg Thorsheim		april 2020									
Dag Westby		april 2025	191	23	213	9	222	13	235	-171	64
Linda Vøllestad Westbye	april 2019		187	9	197	6	203	10	213	27	240
Sylvia Brustad	april 2023						209	101	310	18	328
Kristin Ward Heimdal	april 2023						112	53	165	9	174
Shiraz Abid	april 2024								124		250
Bengt Marius Hilstad	april 2025										124
Per Kristian Reppe	april 2025										130
Jan Erik Clausen	april 2025										166
Ansattvalgte representanter											
Petter Torgerhagen	april 2021		103	49	151	6	157	8	165	9	174
Bjørn Vidar Mathisen		april 2021	45								
Pål Enger			32				157	8	165	9	174
Linda Reinhardsen Frisvold	april 2019	april 2025	146	5	151	-106	45				
Tonje Leidland	april 2023						112	53	165	9	174
Andrea Knagenhjelm	april 2023						9	10	19	-19	
Gjermund Nedgård	april 2023						9		-		
Selskapets resultat			6 286 000		6 582 000		7 087 000		8 038 000		7 693 000

1.7 Informasjon vedrørende aksjonærstemme

Generalforsamlingen tok lønnsrapport for 2024 til orientering.

Statsråden la samtidig til følgende stemmeforklaring:

«Jeg vil minne om at det ble fastsatt nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel 12. desember 2022, i tråd med ny eierskapsmelding.

Retningslinjene viser hva staten vektlegger ved vurderinger av styrets retningslinjer og lønnsrapport, herunder utforming av nivå på og utvikling i godtgjørelse til ledende ansatte.

Det er avgjørende at selskapene får rekruttert og beholdt gode ledere.

Samtidig skal godtgjørelsen ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette innebærer bl.a. at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.

Hensynet til moderasjon er vesentlig for å ivareta selskapets langsiktige interesser, blant annet for å unngå at omdømmet svekkes gjennom at lederlønningene bidrar til urimelige forskjeller i selskapet og samfunnet for øvrig. Jeg viser til at vi på fjorårets generalforsamling minnet om at regjeringen har skjerpet forventningene til selskapene når det gjelder moderasjon. Jeg registrerer at de ledende ansatte likevel har fått lønnsjusteringer betydelig ut over alminnelig lønnsvekst i 2024. KUD har i forberedelsene til GF bedt om mer utdypende informasjon om årsakene til lønnsøkningene og Norsk Tipping har redegjort for dette.

For fremtidige lønnsjusteringer for de ledende ansatte, understreker jeg statens forventninger på lederlønnsområdet, herunder at hensynet til moderasjon vektlegges.

I tillegg varsles det at vi vil bestille en ekstern gjennomgang av Norsk Tippings arbeid med effektiv drift, herunder skal det ses på lønnsnivå og kostnadsutvikling i Norsk Tipping. Denne gjennomgangen vil bli gjennomført i 2026».

Norsk Tipping

BDO AS
Bygdøy allé 2
Postboks 1704 Vika
0121 Oslo

Til generalforsamlingen i Norsk Tipping 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 Norsk Tipping AS sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er utarbeidet i samsvar med statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel og allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel og allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b 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 kvalitetskontroll

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. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarden og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b 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.

Pennee Dokumentnøkkel: YK17D-3NWNF-09DOV-POKTW-43RJW-CBK5A

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.

BDO AS

Terje Tvedt
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Pennee Dokumentnøkkel: YK17D-3NWNF-09DOV-POKTW-43RJW-CBK5A

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."

Terje Tvedt
Partner
På vegne av: BDO AS
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5992-4-3003934
IP: 188.95.xxx.xxx
2026-03-20 10:22:51 UTC

QES

bankID

Penneo Dokumentnøkkel: YK17D-3NWNF-O9DOV-POXTW-43RJW-CBX5A

Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se **https://eutl.penneo.com**.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, **https://penneo.com/validator**, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.