

STYRETS RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I VEIDEKKE ASA

Disse retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og ledende ansatte er utarbeidet av styret i Veidekke ASA ("**Veidekke**" eller "**Selskapet**", og sammen med sine datterselskaper "**Konsernet**") i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og tilhørende forskrifter. Retningslinjene er utarbeidet for godkjenning på Selskapets generalforsamling i 2026.

Prosess for utvikling av retningslinjer

Styret har tatt en aktiv rolle i å etablere, gjennomgå og gjennomføre disse retningslinjene. Styret har utpekt et kompensasjonsutvalg som har en forberedende funksjon overfor styret i forbindelse med prinsipper for godtgjørelse og andre vilkår for ledende ansatte.

Med kompensasjonsutvalgets anbefaling som utgangspunkt skal styret utarbeide et forslag til retningslinjer som skal legges frem for ordinær generalforsamling minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen avgjør om styrets forslag til retningslinjer godkjennes. Godkjente retningslinjer kan endres ved beslutning av ordinær eller ekstraordinær generalforsamling.

Styret skal i samråd med kompensasjonsutvalget fastsette og godkjenne godtgjørelse til konsernsjefen. Konsernsjefen skal i samråd med styret eller kompensasjonsutvalget fastsette godtgjørelse til de øvrige ledende ansatte.

For å redusere risikoen for interessekonflikter skal ingen ledende ansatte delta i beslutning av saker om godtgjørelse som de selv er direkte berørt av.

Formål og generelle prinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

Disse retningslinjene utgjør rammeverket for styrets fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i den perioden retningslinjene gjelder. Veidekke er et ledende skandinavisk entreprenørselskap, og konkurrerer derfor om relevante talenter i hele dette geografiske området. Disse retningslinjene har som siktemål å sikre Selskapets konkurranseevne som arbeidsgiver, men Selskapet ønsker ikke å være lønnsledende.

Veidekkes prinsipper for godtgjørelse skal sikre ansvarlige og bærekraftige beslutninger om fastsettelse av godtgjørelse som er i tråd med Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne. For å oppnå dette skal både godtgjørelse og andre ansettelsesvilkår sette Selskapet i stand til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ledende ansatte med relevant erfaring og kompetanse. Godtgjørelse skal være konkurransedyktig, på markedsvilkår, og reflektere ansvaret til den enkelte ledende ansatt. De insentiver og målsettinger som settes for hver ledendeansatt skal sikre best mulig gjennomføring av Selskapets forretningsstrategi både på kort og lang sikt, og derigjennom reflektere de langsiktige interessene til Selskapets aksjeeiere.

Med "ledende ansatte" menes i disse retningslinjene konsernsjefen (som også er daglig leder for konsernspissen Veidekke ASA) og ledergruppen, det vil si personer (konserndirektører) som tilhører Selskapets ledergruppe (konsernledelsen) og som er underlagt direkte rapportering til konsernsjef. Retningslinjene dekker med andre ord den samme personkrets som omfattes av regnskapsloven § 7-31 b.

Lønns- og ansettelsesvilkår til ansatte i Selskapet er tatt i betraktning ved utarbeidelsen av disse retningslinjene ved å inkludere informasjon om arbeidstakernes samlede inntekter, typer av godtgjørelse og andre lønnslementer i kompensasjonsutvalget og styrets beslutningsgrunnlag ved vurderingen av hvorvidt Selskapets godtgjørelsespraksis, herunder de retningslinjene og begrensninger som er fastsatt her, er rimelige.

Godtgjørelse til ledende ansatte skal tilpasses såvel lokale forhold som regelverket i den enkelte ansattes jurisdiksjon, og skal, så langt det er mulig, hensynta retningslinjenes overordnede formål.

Ulike typer godtgjørelse

Godtgjørelse til ledende ansatte som omfattes av disse retningslinjene kan bestå av fastlønn, variable godtgjørelser, naturalytelser, deltakelse i aksje- og opsjonsprogram m.v., som nærmere beskrevet nedenfor.

Prinsipper for fastlønn

Fastlønns funksjon er å sette Selskapet i stand til å rekruttere og beholde ledende ansatte som er nødvendige for den langsiktige lønnsomheten og bærekraften for Selskapet.

Fastlønn skal reflektere den enkeltes stilling og grad av ansvar. Størrelsen på fastlønnen skal være i tråd med markedsforholdene, være konkurransedyktig i forhold til sammenlignbare konkurrenter i bransjen, og skal ta hensyn til blant annet omfang og ansvar knyttet til stillingen. Andre hensyn er kompetanse, erfaring, samt arbeidsutførelsen til hver enkelt ledende ansatt. Stillingens geografiske plassering kan tas i betraktning.

Prinsipper for variabel godtgjørelse

Årlig bonusprogram

For å sikre konkurransedyktige betingelser samt fokus på resultatoppnåelse, kan konsernsjef delta i bonusprogram med maksimal bonus på 60 % av fastlønn. De øvrige deltakerne i konsernledelsen kan delta i et bonusprogram med maksimal bonus på 50 % av den enkeltes fastlønn.

For konsernsjef beregnes bonus etter oppnådd resultat før skatt for konsernet samt virksomhetsmål. Bonusprogrammet insentiverer høyere resultatoppnåelse.

For konsernledelsen beregnes bonus etter oppnådde mål, med henholdsvis resultat før skatt for konsern, resultat for relevant virksomhetsområde og virksomhetsmål. For stabslederne knyttes virksomhetsresultatene og virksomhetsmål til et gjennomsnitt av virksomhetene.

For både konsernsjef og øvrig konsernledelse settes virksomhetsmål konkret hvert år basert på konsernets overordnede mål og prioriteringer. Slike virksomhetsmål kan typisk inkludere forhold som fravær av skader, sykefraværsreduksjon, økning av kvinneandel, kontantstrøm, reduksjon i klimagassutslipp og lignende parametere.

I spesielle tilfeller kan konsernsjefen i samråd med kompensasjonsutvalget vurdere individtilpasset bonus eller gi diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 50 % av fastlønn, vurdert på individuelt grunnlag. Ved en utilfredsstillende økning i skadesituasjon, ulykker eller andre hendelser som er av alvorlig karakter, er det mulighet for å redusere bonusutbetalingen uavhengig av utfallet på de øvrige parametere.

Avgjørelse av om resultatkriteriene for variable godtgjørelser er oppfylt gjennomføres av Selskapet når den aktuelle måleperioden for resultatkriteriene er over. Variable godtgjørelser skal vurderes og dokumenteres årlig.

Styrets oppfatning er at bonus til ledende ansatte og andre som beskrevet over har en motiverende effekt, og er derfor et hensiktsmessig bidrag til oppnåelsen av Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraftige forretningsvirksomhet.

Selskapets policy er å søke å sikre grunnlag for å kreve variable godtgjørelser tilbakebetalt i samme grad som Selskapet kan kreve fastlønn tilbakebetalt ved opphør av ansettelsesforholdet. Dette gjelder typisk ved tilfelle som feilaktig betaling, betaling på grunnlag som senere viser seg å være uriktig, eller ved brudd på ansettelseskontrakten.

Langsiktig bonusprogram

Konsernledelsen, inkludert konsernsjef, kan delta i et langsiktig bonusprogram med en årlig maksimal bonus på henholdsvis 25 % og 20 % av den enkeltes fastlønn. Programmet skal bidra til at lederne øker sitt aksjeinnehav for å ha like insentiv for selskapets utvikling og verdiskapning som eierne har.

Prestasjonskriteriet er knyttet til konsernresultat (EBT) som beregnes som et snitt over de to foregående år.

Utbetaling av bonus gjøres opp med 70 % aksjer og 30 % kontanter for konsernledelsen, inkludert konsernsjef. Aksjene har en bindingstid på tre år.

Prinsipper for pensjonsytelser

Pensjonsytelser skal være i henhold til lokal praksis og gjeldende lovgivning. Eventuelle avvik av betydning fra lokal praksis for pensjonsytelser skal være særskilt godkjent av kompensasjonsutvalget.

I Norge har Veidekke følgende pensjonsordninger:

- Ordinære pensjonsordninger
- Avtalefestet pensjon
- Pensjon for ansatte med lønn over 12G

Den innskuddsbaserte ordning innebærer at Veidekke betaler månedlig innskudd til medarbeidernes pensjonskontoer. Innskuddet fastsettes på basis av lønn, og for tiden varierer det normalt mellom 5,5 % og 11 %, men det skal ikke overstige 15 %. Medarbeiderne kan selv velge risikoprofil med hensyn til forvaltning av pensjonskontoen. Ved død tilfaller pensjonskontoen de etterlatte.

Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er et livsvarig tillegg til alderspensjon fra folketrygden som utbetales tidligst fra 62 år. De norske konsernselskapene har AFP for sine medarbeidere. Det er en rekke vilkår som må være oppfylt for at en medarbeider skal ha rett til AFP. AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetakspensjonsordning og finansieres gjennom premier som fastsettes prosentmessig av lønn. Foreløpig foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen. Regnskapsmessig blir ordningen behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning, der premiebetalingen kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Dersom ordningen hadde vært balanseført, ville implementeringsvirkningen vært vesentlig.

For medarbeidere i Norge med lønn over 12G foreligger det en avsetningsordning hvor det settes av 20 % av lønn som overstiger 12G. Pensjonen utbetales tidligst fra 62 år og i maksimalt femten år fra uttaksdato. Denne avsetningsordningen inkluderer også uføre- og barnepensjon. Ordningen er lukket fra 01.04.23 og innbefatter kun de deltakerne som oppfyller kravene på dette tidspunktet. Det tas ikke inn nye deltakere etter denne dato. Medlemmer som allerede har opptjent pensjonsrettigheter i ordningen blir ikke påvirket.

I Danmark og Sverige har Veidekke innskuddsordninger for sine medarbeidere, der foretaket hver måned er ansvarlig for å betale et innskudd til ordningen, mens medarbeiderne har risikoen for avkastningen på midlene. Pensjonsmidlene er plassert i livselskap som forvalter midlene og administrerer ordningene. Pensjonsordningen dekker uførhet og alderspensjon.

I Danmark betaler Veidekke 2/3 av tilskuddet, mens medarbeiderne betaler 1/3. Arbeidsgivers tilskudd utgjør mellom 8 % og 10 % av lønn. Pensjonsalderen i Danmark er mellom 65 år og 69 år, avhengig av fødselsår. Pensjonsalderen vil fremover bli tilpasset ut fra befolkningens gjennomsnittlige levealder. Det er stor fleksibilitet når det gjelder utbetaling av alderspensjonen. Ved død før pensjoneringstidspunkt tilfaller pensjonen de etterlatte. For ledelsen i den danske virksomheten foreligger det en tilsvarende innskuddsordning, men for denne ordningen utgjør arbeidsgivers tilskudd 10 % av lønn.

I Sverige har Veidekke en kollektivt basert pensjonsordning, hvor de fleste av de ansatte har innskuddsordning. Pensjonsordningen dekker alderspensjon, sykepensjon, familiepensjon og gjeldsforsikring. Funksjonærer har to ulike ordninger, hvor ITP1 gjelder for de som er født etter 1979, og den andre ordningen, ITP2, gjelder for de som er født før 1979. For de to øverste ledernivåene i Sverige betaler Veidekke inn en prosentandel av lønn, som ikke skal overstige markedsmessig nivå. Det er ingen egenandel for den ansatte knyttet til ordningene. Ordningene regnskapsføres som innskuddsbaserte ordninger. De ansatte har stor fleksibilitet i sin pensjon og kan velge hvor pensjonen skal plasseres og i hvilket forsikringselskap. Pensjonsalderen er 65 år, med mulighet til å arbeide til man er 67 år.

Aksjekjøpsprogram for ansatte

Selskapet har et aksjekjøpsprogram der ledende ansatte kan delta på lik linje med øvrige ansatte. Aksjer kjøpt gjennom programmet har inntil 25 % rabatt og en bindingstid på to år. Aksjene kan kjøpes en gang i året, og betales kontant eller ved trekk over lønn over tolv måneder. Ordningene innrettes i tråd med gjeldende og tilgjengelige skatteordninger. Programmet besørger medeierskap, som etter Selskapets oppfatning støtter opp under forretningsstrategien gjennom eierskap og lojalitet til Selskapets mål og prioriteringer. Antallet aksjer som tilbys den enkelte ansatte er begrenset til maksimal verdi tilsvarende 2G pr. år.

Aksjekjøpsprogram for konsernledelsen og andre utvalgte ledere i Veidekke

Veidekke tilbyr et aksjekjøpsprogram til ledende ansatte og andre utvalgte ledere. Dette innebærer at det tilbys aksjer med inntil 25 % rabatt til denne gruppen en gang pr. år. Bindingstid på aksjene er tre år. Det tilbys finansiering fra Veidekke. Antall aksjer og grad av finansieringen som tilbys er avhengig av organisatorisk nivå, hvor det tilbys et større antall aksjer og høyere finansieringsgrad til de øverste nivåene. Antallet aksjer som tilbys den enkelte ansatte er begrenset og spenner fra maksimalt 1500 aksjer for laveste nivå til maksimalt 5000 pr. år for de øverste nivåene. Maksimalt lån vil spenne fra MNOK 0,5 til MNOK 1. Lånene har en markedstilpasset rente, og vil kunne endres i takt med utviklingen i det generelle rentenivået. Lånene har en løpetid på inntil 15 år. I de totale ytelsene til denne gruppen ledende ansatte, vil aksjeprogrammet for ledende ansatte være et langsiktig insentivprogram.

Opsjonsprogram for konsernledelsen og andre utvalgte ledere i Veidekke

Ledende ansatte og andre utvalgte ledere i Veidekke deltok i perioden 2019 - 2021 i et opsjonsprogram. Under opsjonsprogrammet ble det tildelt opsjoner tilsvarende 1 % av antallet aksjer i Selskapet ved tidspunktet for tildeling. Opsjonens kjøpspris ved tildeling var NOK 1. Innløsningskursen tilsvarende markedskurs på tildelingstidspunktet. For å hensynta mål om langsiktighet opptjenes opsjoner over tre år, med 25 % etter første år, 25 % etter andre år og 50 % etter tredje år. Opptjente opsjoner kan innløses i tidsbegrensede vinduer satt av Selskapet. Opptjening av opsjonene forutsetter at deltakerne er ansatt i Konsernet. Aksjer som er kjøpt gjennom opsjonsprogrammet, kan ikke selges før ett år etter at opsjonene er innløst. Opsjonene må benyttes innen fem år etter tildeling. Opsjoner som ikke er innløst under, eller på tidspunktet for endelig utløp av opptjeningsperioden, bortfaller uten erstatning til deltakeren. Innløsning av opsjoner vil kunne skje frem til og med 2026.

Prinsipper for naturalytelser

Alle naturalytelser skal være på markedsvilkår og skal ha som formål å legge til rette for at den ledende ansatte skal kunne utføre sine oppgaver. Selskapet har som mål å ha tilstrekkelig konkurransedyktige lønnsvilkår til å unngå unødig bruk av naturalytelser. I tillegg vil Selskapet kunne dekke firmabil og/eller kjøregodtgjørelse for ledende ansatte, avhengig av behov. Alle naturalytelser av betydning til ledende ansatte, utover det som tilbys for alle ansatte i Konsernet, skal vurderes og godkjennes av kompensasjonsutvalget.

Ansettelsesavtaler

Selskapets generelle praksis for ledende ansatte er å benytte oppsigelsestid på 6 måneder, og perioden skal ikke overstige 12 måneder.

Etterlønnsordninger skal ikke overstige 12 måneder, og skal i alle tilfelle ses i sammenheng med klausuler om taushetsplikt og konkurransebegrensning i ansettelsesavtalene, slik at etterlønn utgjør kompensasjon for begrensninger i mulighet å ta nytt arbeid.

Avvik fra disse retningslinjene

Styret kan beslutte å fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, dersom det i konkrete tilfeller foreligger årsaker som begrunner slikt avvik, og avvik ville tjene Selskapets langsiktige interesser, herunder med hensyn til bærekraft eller levedyktighet.

I vurderingen om å beslutte å fravike disse retningslinjene har styret diskresjonær myndighet og kan ta alle relevante forhold i betraktning, inkludert:

- endring i relevante lover, forskrifter eller anbefalinger om eierstyring og selskapsledelse m.v.,
- endring av Selskapets virksomhet, organisasjon eller eierskap, f.eks. gjennom fusjon, fisjoner eller oppkjøp,
- skifte av konsernsjef,
- andre hendelser som gjør at tidligere vedtatte resultatmål eller vilkår for godtgjørelse ikke lenger er hensiktsmessige, og
- andre spesielle forhold hvor avvik eller spesielle tiltak kan være nødvendig for å ivareta Selskapets langsiktige interesser, bærekraft eller levedyktighet.

Avvik fra disse retningslinjene, og bakgrunnen for ethvert slikt avvik, skal inngå i rapporten som skal utarbeides av styret i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b.

Vesentlige endring i retningslinjene

I forhold til i retningslinjene som ble vedtatt i 2025, er følgende endringer gjort i disse retningslinjene knyttet til variabel godtgjørelse:

- Det årlige bonusprogrammet til konsernsjef insentiverer høyere resultatoppnåelse
- Langsiktig bonusprogram kan gi konsernledelsen, inkludert konsernsjef, maksimum 25 % av årslønn
 - Prestasjonskriteriet er knyttet til konsernresultat (EBT) som beregnes som et snitt over de to foregående år.
 - Bonus utbetales i aksjer (70 %) og kontanter (30 %), hvor aksjene har bindingstid på tre år